

**ANALISIS PENERAPAN KOMPETENSI SYARIAH
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BANK SYARIAH
MANDIRI
KANTOR CABANG TELUK BETUNG
BANDAR LAMPUNG**



SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
dalam Ilmu Ekonomi Bisnis Islam**

Oleh :

**Dedi Dharma
NPM : 1451020029
Jurusan : Perbankan Syariah**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1440 H / 2019**

**ANALISIS PENERAPAN KOMPETENSI SYARIAH
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BANK SYARIAH
MANDIRI
KANTOR CABANG TELUK BETUNG
BANDAR LAMPUNG**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
dalam Ilmu Ekonomi Bisnis Islam**



Oleh :

**Dedi Dharma
NPM : 1451020029**

Jurusan : Perbankan Syariah

**Dosen Pembimbing I: Budimansyah.S.TH.I., M.Kom.I
Dosen Pembimbing II: Deki Fermansyah, M.Si.**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1440 H / 2018**

ABSTRAK

Sumber daya manusia yaitu tenaga kerja atau karyawan yang memegang peranan sangat penting bagi peningkatan kinerja atau kemajuan perusahaan. Termasuk juga dalam praktik perbankan syariah yang sejauh ini perkembangannya semakin meningkat. Dalam menghadapi tantangan, perbankan syariah harus memiliki sumber daya manusia yang berkompeten. Sumber daya manusia yang dimaksud yaitu sumber daya manusia yang memiliki mental dan sikap yang baik serta pengetahuan dan keterampilan yang memadai.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana penerapan kompetensi syariah kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana penerapan kompetensi syariah karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung Bandar Lampung. Pendekatan penelitian menggunakan penelitian deskriptif kualitatif dengan sumber data yang digunakan adalah berupa data primer. Populasi penelitian yaitu para karyawan dengan sample sebanyak 29 karyawan. Metode yang digunakan adalah metode *Field Research*. Metode analisis yang digunakan adalah deskriptif kualitatif dan diolah secara sistematis dengan menggunakan pola berfikir deduktif yaitu pola berfikir yang berasal dari pengetahuan yang bersifat umum dan bertitik tolak pada pengetahuan yang umum hendak menilai kejadian yang khusus.

Dalam Penelitian ini penerapan kompetensi kinerja karyawan di Bank Mandiri Syariah KC Teluk Betung terbilang sudah cukup sesuai dengan standar operasional perusahaan tetapi yang menjadi masalah adalah latar belakang pendidikan dari masing-masing karyawan yang belum sesuai, dengan hal ini mengakibatkan kinerja yang kurang optimal. Untuk itu yang dibutuhkan adalah karyawan yang memiliki kompetensi dan latar belakang pendidikan yang sesuai dengan pekerjaan, sehingga dapat lebih memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaan baik dalam berinovasi ataupun menyelesaikan suatu masalah atau tekanan yang dihadapi oleh karyawan.

Kata Kunci: *Penerapan Kompetensi Syariah Kinerja Karyawan di Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung.*



KEMENTERIAN AGAMA

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Let. Kol. H. Endro Suratmin, Sukarame Bandar Lampung Telp. 0721 703260

PERSETUJUAN

Judul Skripsi : ANALISIS PENERAPAN KOMPETENSI SYARIAH
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BANK
SYARIAH MANDIRI KANTOR CABANG TELUK
BETUNG

Nama : Dedi Dharma
NPM : 1451020029
Prodi : Perbankan Syari'ah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

MENYETUJUI

Untuk Munaqasyahkan dan dipertahankan dalam Sidang Munaqasyah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung

Pembimbing I

Pembimbing II

Budimasansyah, S.Th, M. Kom.I
NIP. 197707252002121001

Deki Fermansyah, M.Si
NIP. 198706042015031006

Mengetahui,
Ketua Jurusan Perbankan Syari'ah

Dr. Erike Anggraeni, M.E.Sy
NIP. 198208082011012009



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat : Jl. Let. Kol. H. Endro Suratmin Sukarame 1 Bandar Lampung 35131 Telp.(0721)703260

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul: **ANALISIS PENERAPAN KOMPETENSI SYARIAH
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BANK SYARIAH MANDIRI
KANTOR CABANG TELUK BETUNG** Disusun oleh: **DEDI DHARMA**

NPM: **1451020029**, Jurusan: **Perbankan Syariah**. Telah diseminarkan pada
hari/tanggal: **Rabu, 29 Januari 2020.**

TIM DEWAN PENGUJI

Ketua : H. Supaijo, S.H., M.H

Sekretaris : M. Yusuf Bahtiar, M.E

Penguji I : Muhammad Kurniawan, S.E., M.E.Sy

Penguji II : Budimasansyah, S.Th, M. Kom.I

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. Ruslan Abdul Ghofur, M.Si

NIP. 198008012003121001

MOTTO

وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ أُولَٰئِكَ كَانَ عَنْهُ

مَسْئُولًا ﴿٣٦﴾

“dan janganlah kamu mengikuti apa yang kamu tidak mempunyai pengetahuan tentangnya. Sesungguhnya pendengaran, penglihatan dan hati, semuanya itu akan diminta pertanggungan jawabnya.”

(Q.S Al-Isra : 36)¹



¹ Al-Hikmah Al-Qur'an dan Terjemah (Bandung: CV Penerbit Diponegoro, 2014) h.285

PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirabbilamin, dengan penuh rasa syukur sedalam-dalamnya kepada Allah SWT. Kupersembahkan skripsi ini kepada :

1. Kedua orangtuaku tercinta, ibu Surtini dan bapak Fauzi Sutrisno yang selalu mendoakan, berjuang, memberikan yang terbaik sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini. Terimakasih telah mendukung dan menjadi penyemangat bagi penulis.
2. Kakak-kakakku Ari Susanto, Agustin Anggraeni, Benny Dwi Prayoga, Chica Nilam Cahya, Chici Nilam Sari, Mulyadi mendukung dan selalu memberi bantuan baik materil dan non materil serta memotivasi bagi penulis
3. Adikku Edo Bimantara, Arif Nur Subur karena selalu mendoakan yang terbaik.
4. Teman-teman seperjuangan Perbankan Syariah kelas G tahun 2014 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung.
5. Para sahabat kos-kosan “Kandang” tercinta Anggi Tarnando, Iqbal Fani, Rizki Sukma, Faisal Alfresdo, Rio Ravi Muhammad, Marlandi, Sahlan, Surya Gunawan, Adi Qisthi, Yusuf Bakhtiar, Yudhistira, Adi Akbar yang telah menjadi acuan agar penulis menyelesaikan skripsi ini.
6. Teman-teman TIM HORE Alvin Saepul, Agung Fernando, Arfan Fadli, Deny Hariyadi, Fatria Barokah, Gustiawan, M.Ikramudin, M.yunus Azhari, Pirmansyah, Rahmad Iswaldi, Risky Inansyah, Robby

Ardiyansah, Yosi Adi Pratama yang selalu menemani dan berjuang bersama-sama demi masa depan yang diimpikan.

7. Kedai kopi TEST COFFEE beserta tim nya yang selalu menemani dan menjadi tempat ternyaman dalam mengerjakan skripsi ini.
8. Kepada pimpinan dan karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung Bandar Lampung yang telah memberikan izin penelitian dan pengetahuan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
9. Almamater tercinta UIN Raden Intan Lampung.

RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama lengkap Dedi Dharma atau yang biasa dipanggil Dedi atau Dharma dilahirkan pada tanggal 13 Maret 1996 di Kel. Sribasuki, Kec.Kotabumi kota, Lampung Utara, Lampung. Anak Kelima dari Enam saudara dari bapak Fauzi Sutrisno dan Surtini. Berikut riwayat pendidikan penulis :

1. Pendidikan dimulai dari pendidikan dasar atau Sekolah Dasar Negeri 3 Kotabumi selesai pada tahun 2007.
2. Melanjutkan pendidikan menengah pertama pada SMP Negeri MTSN 02 Kotabumi, selesai pada tahun 2010.
3. Melanjutkan pendidikan di MAN Kotabumi, selesai pada tahun 2014.
4. Dan pada tahun yang sama melanjutkan pendidikan kejenjang pendidikan tinggi, pada Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung, mengambil Program Studi Perbankan Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Alhamdulillah rabbilalamin, puja dan puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang selalu melimpahkan rahmat serta karunianya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat serta salam penulis sanjungkan kepada baginda Nabi Muhammad SalallahuAlaihiWassalam yang telah membawa petunjuk dan pedoman untuk kita semua.

Penulisan skripsi ini dimaksudkan sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan studi pada program Strata Satu (S1) Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam bidang ilmu perbankan syariah.

Skripsi ini dapat diselesaikan sesuai dengan harapan penulis, tidak terlepas dari bantuan dan bimbingan berbagai pihak. Karenanya melalui skripsi ini diucapkan trimakasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada yang terhormat :

1. Bapak Dr. Ruslan Abdul Ghofur, S.Ag, M.S.I selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung yang senantiasa tanggap terhadap kesulitan-kesulitan mahasiswa.
2. Ibu Erike Anggraeni, M.E.Sy., D.B.A selaku ketua Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung yang telah memotivasi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

3. Bapak Budimansyah, S.TH.I., M.Kom.I selaku pembimbing I yang telah meluangkan waktu, membimbing, memudahkan, mengarahkan, memotivasi hingga skripsi ini selesai.
4. Bapak Deki Fermansyah, M.Si. selaku pembimbing II yang telah meluangkan waktu, membimbing, memudahkan, mengarahkan, memotivasi hingga skripsi ini selesai.
5. Bapak dan Ibu Dosen serta para staf karyawan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung.
6. Pimpinan dan karyawan perpustakaan Fakultas Universitas, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dan Staf Perpustakaan Daerah Bandar Lampung yang telah mengizinkan penulis untuk mencari informasi, data dan referensi guna menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, hal ini disebabkan karena keterbatasan kemampuan, waktu, dan dana yang dimiliki. Untuk itu kiranya para pembaca dapat memberikan masukan dan saran-saran, guna melengkapi tulisan ini.

Penulis juga berharap, semoga karya tulis dalam bentuk skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi kita semua, Aamiin.

Bandar Lampung,
Penulis

Dedi Dharma
NPM: 1451020029

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
PENGESAHAN.....	iv
SURAT PERNYATAAN	v
MOTTO	vi
PERSEMBAHAN.....	vii
RIWAYAT HIDUP	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi

BAB I PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul	1
B. Alasan Memilih Judul	2
C. Latar Belakang	3
D. Rumusan Masalah	7
E. Tujuan dan Manfaat Penelitian	8
F. Metode Penelitian.....	9
G. Kerangka Pemikiran.....	15
H. Penelitian Terdahulu	17

BAB II LANDASAN TEORI

A. Sumber Daya Manusia	22
1. Pengertian.....	23
2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	25
3. Sumber Daya Manusia Dalam Islam.....	31
4. Sumber Daya Manusia Dalam Manajemen Syariah.....	34
5. Tujuan dan Aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia	36
B. Kompetensi Syariah	39
C. Produktivitas Kinerja Karyawan	44
1. Pengertian Produktivitas Kinerja Karyawan	44
2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kinerja Karyawan.....	47
3. Produktivitas Kinerja Dalam Islam	50
4. Alat Ukur Produktivitas Kinerja	52

BAB III PENYAJIAN DATA DAN HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Bank Syariah Mandiri	55
1. Sejarah Berdirinya Bank Syariah mandiri.....	55
2. Sturktur Organisasi Bank Syariah Mandiri KC Teluk Betung.....	59
3. Visi dan Misi Bank Syariah Mandiri.....	71
4. Produk-Produk Bank Syariah Mandiri	72

B. Sumber Data Terkait	80
------------------------------	----

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Data Kompetensi Syariah terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Teluk Betung Bandar Lampung.....	82
B. Penerapan Kompetensi Syariah terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Teluk Betung Bandar Lampung.....	84

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	88
B. Saran	88

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Judul merupakan hal yang sangat penting dari karya ilmiah karena judul ini akan memberikan gambaran tentang keseluruhan isi skripsi. Adapun judul karya ilmiah yang dibahas dalam skripsi ini adalah **“ANALISIS PENERAPAN KOMPETENSI SYARIAH TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KANTOR CABANG BANK SYARIAH MANDIRI TELUK BETUNG BANDAR LAMPUNG”**.

Berdasarkan penegasan tersebut diharapkan tidak terjadi kesalahpahaman terhadap penggunaan judul dari beberapa istilah yang digunakan. Adapun istilah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Analisis

Analisis adalah penyelidikan terhadap suatu peristiwa (karanganperbuatan dan sebagainya) untuk mengetahui keadaan yang sebenarnya (sebab musababah duduk perkara dan sebagainya).¹

2. Kompetensi Syariah

Kompetensi Syariah adalah suatu kemampuan untuk menentukan dan memutuskan sesuatuatau kemampuan yang mempunyai kemungkinan untuk dikembangkan baik kekuatan kesanggupan atau daya.²

¹WJS. Poerwa Darminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta: 1976, hlm 27

² Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Edisi Keempat, jakarta, PT Gramedia Pustaka Utama, 2008. h. 1096

3. Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan adalah kemampuan kerja seseorang yang bekerja pada suatu lembaga baik kantor maupun perusahaan. Kinerja adalah tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dikatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai.³

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini berfokus pada analisis penerapan kompetensi syariah terhadap kinerja karyawan di Kantor Cabang Bank Syariah Mandiri Teluk Betung Bandar Lampung. Hal ini dimaksud untuk meningkatkan kinerja karyawan yang telah disesuaikan dengan kompetensi syariah.

B. Alasan Memilih Judul

Adapun yang menjadi alasan dalam memilih judul skripsi penelitian ini adalah :

1. Alasan Objektif

Sumber daya manusia yang berkompeten jujur dan bertanggung jawab atas sesuatu hal yang dikerjakan merupakan suatu kebutuhan yang sangat penting bagi suatu perusahaan khususnya yang berbasic islami/syariah dari sumber daya insani yang baik dapat menghasilkan produktivitas kinerja dan kontribusi yang baik pula bagi sebuah perusahaan. Agar Bank

³Monika Sarira, "Analisis Kompetensi Pegawai Dalam Meningkatkan Kinerja Dikantor Kecamatan Long Ikis Kabupaten Paser". Jurnal, Vol. 3 No. 4 (2015), h. 1516.

Syariah Mandiri KCP Teluk Betung dapat berkembang dengan baik harus ada penerapan kompetensi syariah dari sumber daya insani didalamnya.

2. Alasan Subyektif

Judul ini penulis pilih karena sesuai jurusan secara akademik yaitu jurusan Perbankan Syariah dan adanya referensi yang membahas tentang Analisis Penerapan Kompetensi Syariah terhadap kinerja karyawan (studi pada BSM Teluk Betung Bandar Lampung)

C. Latar Belakang

Perkembangan perbankan syariah di Indonesia tergolong sangat pesat hal ini ditandai dengan peningkatan jumlah jaringan kantor diseluruh pelosok tanah air. Total jumlah jaringan kantor perbankan syariah per Juni 2015 sebanyak 2.881 (angka Sementara) berdasarkan statistik perbankan syariah yang dikeluarkan oleh Bank Indonesia angka ini masih bisa berubah. Meski secara kumulatif jumlah total kantor agak menurun bila dibandingkan tahun 2013 yang mencapai angka tertinggi yaitu 2.990 jumlah pegawai justru bertambah secara signifikan.

Perkembangan bank syariah memiliki konsekuensi terhadap peningkatan kebutuhan pasar tenaga kerja. Berdasarkan data Bank Indonesia tenaga kerja yang masuk di sektor perbankan syariah terus meningkat dalam lima tahun terakhir. Rata-rata perkembangan kebutuhan SDM dalam lima tahun terakhir sebesar 17.01% (Sumber: Statistik Perbankan Syariah 2016).⁴

⁴Mustofa, *Peningkatan Kinerja Karyawan Perbankan Syariah di Gorontalo (Studi atas Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi)*, Vol. 17, No. 1, Juni, 2017.

Walaupun jaringan kantor dan SDM perbankan syariah mengalami pertumbuhan akan tetapi tetap menimbulkan masalah yaitu kesiapan SDM untuk menggerakkan kegiatan perbankan syariah baik secara kuantitatif maupun kualitatif belum memadai. Hasil riset yang dilakukan oleh euis Amalia menunjukkan bahwa kendala utama pengembangan ekonomi syariah adalah SDM yang lemah baik dari sisi kuantitas maupun kualitasnya. Permasalahan lain yang muncul adalah pertumbuhan jumlah perbankan syariah tidak disertai dengan kualitas sumber daya manusia yang memiliki basic keilmuan syariah. Tidak mudah mencari SDM syariah yang professional karena pada umumnya SDM yang berkerja pada bank syariah berlatar belakang pendidikan non syariah untuk itu perbankan syariah perlu meningkatkan kualitas SDM disamping peningkatan kualitas lainnya seperti produk dan jasa perbankan.⁵

Data mengenai jumlah keseluruhan karyawan di BSM teluk betung 29 orang dengan berlatar belakang pendidikan konvensional 93% sedangkan pendidikan yang berlatar belakang syariah hanya 7% atau bekisar 2 karyawan. sedangkan kompetensi sangat menentukan kinerja dan keberhasilan karyawan dalam perusahaan. Sebagaimana Finch & Crunkilton dalam berpendapat bahwa kompetensi adalah penguasaan terhadap tugas,

⁵Umar Makawi, Normajatun, Abdul Haliq, *Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Banjarmasin*, Vol. 1, No. 1, Oktober, 2015.

keterampilan, sikap dan apresiasi yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan.⁶

Dari data diatas diketahui bahwa karyawan berkompetensi konvensional lebih dominan dibandingkan dengan karyawan yang memiliki kompetensi syariah. Bank Syariah Mandiri Teluk betung sebagai lembaga keuangan yang bertujuan memperoleh keuntungan tanpa meninggalkan prinsip kesyariahnya memiliki masalah pada kemampuan karyawan dalam sisi kompetensi syariah.

Setelah melakukan observasi dan pengamatan di BSM teluk betung selama 2 minggu peneliti mengamati bahwa pencapaian target penjualan produk BSM teluk betung ditahun 2016-2017 tidak mencapai target yang telah ditetapkan dengan nilai target BSM sebesar 3 Triliun.

Membahas tentang kinerja karyawan tidak akan terlepas dengan adanya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi.kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Teori kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow menjelaskan mengenai kebutuhan aktualisasi diri (Keinginan seseorang untuk menggunakan kemampuan dirinya untuk mencapai apapun yang mereka mau dan bisa dilakukan).Aktualisasi diri ini merupakan kompetensi yang dimiliki oleh

⁶ Sudarmanto, 2009 , Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi), Pustaka Pelajar, Yogyakarta.

seorang manusia. Apabila kompetensinya baik maka kinerja pun akan meningkat. Davis dan Newstrom mengatakan bahwa kompetensi motivasi dan kinerja yang tinggi memberikan isyarat bahwa organisasi dikelola dengan baik dan secara fundamenta (mendasar) akan menghasilkan perilaku manajemen yang efektif. Yudistira dan Siwantara menyebutkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian dari Sulistyaningsih bahwa kompetensi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

Pada lingkup instansi pemerintah banyak pegawainya belum mempunyai kompetensi yang memadai ini dibuktikan dengan rendahnya kinerja pegawai. Selama ini penilaian kinerja pegawai menggunakan Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) yang diatur dalam PP Nomor 10 Tahun 1979. Dengan diterbitkannya PP Nomor 46 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja pegawai kemudian penilaian prestasi kerja pegawai dilakukan dengan cara menggabungkan penilaian SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) dengan penilaian perilaku kerja. Sasaran Kerja Pegawai adalah rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS. Dengan perkataan lain pegawai yang dapat mencapai target kerja berarti memiliki kompetensi sesuai dengan bidang dan unit kerjanya.⁷

Menurut Amstrong kompetensi adalah dimensi tindakan dari tugas dimana tindakan tersebut dipakai oleh karyawan untuk menyelesaikan tugas

⁷Zamzami Sabiq, M. As'ad Djalali, *Kecerderdasan Emosi, Kecerdasan Spiritual dan Perilaku Prososial Santri Pondok Pesantren Nasyrul Ulum Pamekasan*, Vol. 1, No. 2, September, 2012.

pekerjaan mereka dengan memuaskan dan apa yang diberikan karyawan dalam bentuk yang berbeda-beda dan tingkatan kinerjanya. Batasan ini secara implisit mengartikan bahwa ada hubungan antara kompetensi dengan kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian diatas dengan melihat data yang telah dikumpulkan dasar pengetahuan karyawan Bank Syariah Mandiri Teluk betung Bandar Lampung lebih banyak mengarah kepada pengetahuan konvensional dibandingkan syariah. Karena itu setelah melakukan pra-riset dan arahan dari pembimbing sehingga dapat merumuskan masalah Bagaimana kompetensi syariah karyawan Bank Syariah Mandiri Teluk betung Bandar Lampung dengan judul **“ANALISIS PENERAPAN KOMPETENSI SYARIAH TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KANTOR CABANG BANK SYARIAH MANDIRI TELUK BETUNG BANDAR LAMPUNG”**.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana analisis data kompetensi syariah terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Teluk Betung Bandar Lampung?
2. Bagaimana penerapan kompetensi syariah terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Teluk Betung Bandar Lampung?

E. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang telah dijabarkan diatas tujuan penelitian ini adalah:

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui analisis data kompetensi syariah terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Teluk Betung Bandar Lampung.
- b. Untuk mengetahui penerapan kompetensi syariah terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Teluk Betung Bandar Lampung.

2. Manfaat Penelitian

- a. Sebagai bukti empiri Seberapa besar pengetahuan kompetensi syariah karyawan Bank Syariah Mandiri Teluk Betung Bandar Lampung.
- b. Hasil penelitian ini untuk memberikan tambahan informasi bagi pembaca dan bahan rujukan penelitian yang akan mengembangkan penelitian sejenis.
- c. Bagi kalangan praktisi khususnya BSM Teluk Betung Bandar Lampung atau pihak yang terkait di dalamnya penelitian diharapkan dapat memberikan informasi yang bernilai dalam peran bank sehingga dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan.
- d. Dapat memberikan input khususnya bagi jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung dan bagi pendidikan pada umumnya.

F. Metode Penelitian

Metode adalah suatu cara atau teknis yang dilakukan dalam proses penelitian. Sedangkan penelitian itu sendiri diartikan sebagai upaya dalam bidang ilmu pengetahuan yang dijalankan untuk memperoleh fakta-fakta dan prinsip-prinsip dengan sabar hati-hati dan sistematis untuk mewujudkan kebenaran.⁸

1. Sifat dan Jenis Penelitian

a. Sifat penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif. Metode penelitian kualitatif adalah metode yang dilakukan berdasarkan pada fenomena yang terjadi. Fenomena dapat berasal dari dunia nyata (praktik) maupun kesenjangan teori dan research gap. Fenomena tersebut kemudian digunakan sebagai dasar dalam merumuskan masalah penelitian dan membuat pertanyaan penelitian.⁹ Metode deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia suatu objek suatu set kondisi suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk membuat deskriptif gambaran atau lukisan secara sistematis faktual dan akurat mengenai fakta-fakta sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki.¹⁰ Deskriptif penelitian ini adalah untuk menganalisis penerapan kompetensi syariah pada kinerja

⁸Mardalis, *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal* (Jakarta: Burni Aksara, 2008), h. 24.

⁹Rully Indrawan, Poppy Yaniarti, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Campuran* (Bandung: Refika Aditama, 2014) h. 68.

¹⁰Moh Nasir, *Metode Penelitian* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2014), h. 43.

karyawan dengan studi Bank Syariah Mandiri Teluk Betung Bandar Lampung.

b. Jenis Penelitian

Penelitian yang digunakan penulis adalah penelitian lapangan (*field research*). Penelitian lapangan adalah metode untuk menemukan secara spesifik dan realis tentang apa yang sedang terjadi pada suatu keadaan ditengah-tengah kehidupan masyarakat.¹¹ Penelitian ini dilakukan dengan mengangkat data-data yang ada dilapangan mengenai hal-hal yang diteliti dan lokasi penelitian adalah karyawan Bank Syariah Mandiri Teluk Betung Bandar Lampung.

2. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah kumpulan dari keseluruhan elemen yang akan ditarik kesimpulannya.¹² Peneliti dapat saja melakukan sensus yang merupakan kegiatan pengambilan data dengan mengambil langsung dari totalitas elemen populasi. Populasi dari penelitian ini berjumlah 29 orang ditujukan kepada seluruh karyawan Bank Syariah Mandiri Teluk Betung Bandar Lampung. Yang terdiri dari 1 *Branch Manager* 1 *Branch Manager Operation* 1 *Consumer Banking* 1 *Business Banking* 2 *Manager Micro* 1 *Consumer Finance Executive* 3 *Analyst Micro* 1 *Teller* 1 *General Support Staff* 2 *Costumer Service* 2 *Syaria*

¹¹Mardalis, *Op. Cit.* h. 28.

¹²Rully Indrawan, Poppy Yuniarti, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Campuran* (Bandung: Refika Aditama, 2014), h. 93.

*Funding Executive 8 Pelaksana Marketing Micro 1 Office Boy 1
Driver 3 Security.*

b. Sampel

Sampel adalah himpunan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil kurang dari 30 orang, maka sampel yang diambil oleh peneliti keseluruhan populasi yang berjumlah 29 karyawan.¹³

3. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian adalah subyek dari mana data dapat diperoleh. Dalam penelitian ini penulis menggunakan dua sumber data yaitu:

a. Data Primer

Data Primer yaitu data pokok yang diperoleh dari lapangan secara langsung. Dalam penelitian ini sumber data primernya yakni data yang diperoleh dan dikumpulkan langsung dari informasi karyawan di Bank Syariah Mandiri Teluk Betung Bandar Lampung.

¹³Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*, (Bandung: Alfabeta), h. 116.

b. Data Sekunder

Data Sekunder yaitu data yang didapat dari catatan buku dan majalah berupa laporan keuangan publikasi perusahaan laporan pemerintah artikel buku-buku sebagai teori majalah dan lain sebagainya.¹⁴

4. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yaitu untuk mengumpulkan data dan informasi yang diperoleh dalam penelitian ini penulis akan menggunakan metode sebagai berikut:

a. Observasi

Observasi ialah pengamatan atas perilaku manusia atau lingkungan alam budaya keyakinan yang memiliki dampak kepada kehidupan manusia.¹⁵ Lebih luas lagi observasi melibatkan rentang penuh dari kegiatan pemantauan aktivitas dan kondisi perilaku (behavioral) ataupun bukan perilaku (non-behavioral).

Observasi dilaksanakan dengan cara peneliti melibatkan diri pada kegiatan yang dilakukan oleh subjek. Dalam penelitian ini penulis melakukan observasi secara langsung dengan turun lapangan untuk melihat dan mengetahui analisis penerapan kinerja karyawan yang terjadi di Bank Syariah Mandiri Teluk Betung Bandar Lampung.

b. Wawancara

Wawancara (Interview) ialah suatu kegiatan yang dilakukan untuk mendapatkan informasi secara langsung dengan mengajukan

¹⁴*Ibid*,h. 117.

¹⁵*Ibid*. h. 134.

pertanyaan kepada narasumber (informasi atau informan kunci) untuk mendapat informasi yang mendalam.¹⁶

Dalam penelitian ini wawancara dilakukan secara terbuka yaitu wawancara yang dilakukan peneliti dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang tidak dibatasi jawabannya oleh karyawan Bank Syariah Mandiri Teluk Betung Bandar Lampung.

c. Dokumentasi

Dokumentasi adalah upaya untuk memperoleh data dan informasi berupa catatan tertulis/gambar yang tersimpan berkaitan dengan masalah yang diteliti. Dokumen merupakan fakta dan data tersimpan dalam berbagai bahan yang berbentuk dokumentasi. Sebagian besar data yang tersedia adalah berbentuk surat-surat laporan peraturan catatan harian biografi simbol artefak foto sketsa dan data lainnya yang tersimpan.¹⁷

5. Pengolahan Data

Setelah data di kumpulkan melalui tahap diatas penelitian dalam mengelola datanya menggunakan beberapa metode penelitian dalam mengelola datanya menggunakan beberapa metode sebagai berikut:

- a. Editing yaitu mengoreksi apakah data yang terkumpul sudah cukup lengkap benar dan sudah atau relevan dengan masalah.

¹⁶Rully Indrawan, Poppy Yaniarti, *Op. Cit.* h136.

¹⁷*Ibid.* h. 139.

- b. Organizing yaitu menyusun kembali data yang telah didapat dalam penelitian yang diperlukan dalam kerangka paparan yang sudah direncanakan dengan rumusan masalah secara sistematis.
- c. Penemuan hasil yaitu dengan menganalisis data yang telah diperoleh dari penelitian untuk memperoleh kesimpulan mengenai kebenaran fakta yang ditemukan yang akhirnya merupakan jawaban dari rumusan masalah.¹⁸

6. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden mentabulasi data berdasarkan variabel dan jenis responden menyajikan data tiap variabel yang diteliti melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.¹⁹

Untuk kepentingan analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Dalam konsepsi penelitian deskriptif kualitatif peneliti berusaha memotret peristiwa dan kejadian yang menjadi pusat perhatiannya kemudian digambarkan atau dilukiskan apa adanya.

Kemudian dari semua data yang terkumpul diolah secara sistematis dengan menggunakan pola berfikir deduktif yaitu pola berfikir yang berangkat dari pengetahuan yang bersifat umum dan bertitik tolak pada pengetahuan yang umum hendak menilai kejadian yang khusus.

¹⁸*Ibid.* h. 152.

¹⁹Sugiyono, *Op. Cit.* h. 206.

G. Kerangka Pemikiran

Kerangka berfikir adalah konseptual mengenai bagaimana satu teori berhubungan diantara berbagai yang telah diidentifikasi penting terhadap masalah penelitian. Dalam kerangka pemikiran peneliti harus menguraikan konsep atau variabel penelitiannya secara lebih terperinci.

Masalah yang dihadapi oleh Bank Syariah Mandiri Teluk Betung terletak pada kinerja karyawan. Peneliti telah sedikit menganalisa dilapangan bahwa kinerja karyawan yang ada Bank Syariah Mandiri belum optimal terlihat dari pembiayaan kredit yang diberikan belum memenuhi target yang diinginkan.

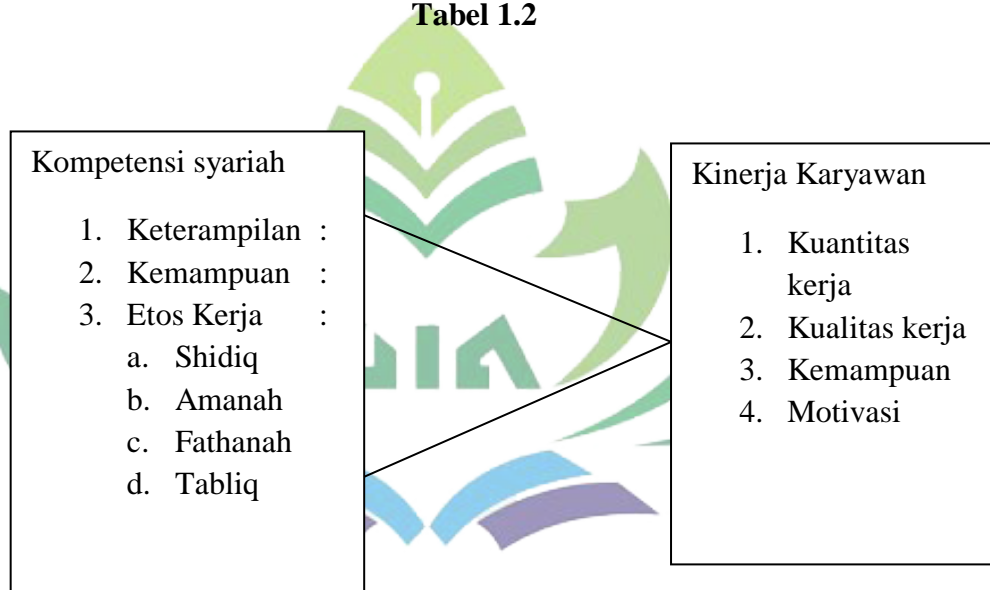
Semakin deras nya arus kompetisi antar bank maka peran karyawan yang berkualitas sangatlah penting. Untuk itu penerapan Kompetensi Syariah sangatlah berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam melaksanakan atau melakukan pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan selain dari itu konsep diri watak dan motif karyawan dalam melakukan pekerjaan sangat berpengaruh terhadap karyawan dalam meningkatkan kinerjanya.

Dengan kompetensi syariah yang dimiliki karyawan Bank Syariah dapat memberikan edukasi kepada kalangan masyarakat yang berasumsi bahwa bank syariah sama saja dengan bank konvensional yang membedakan hanya dipenampilan karyawan yang berjilbab berpeci dan mengucapkan salam islam padahal perbedaan mendasar antar bank syariah dan bank konvensional bukanlah dari hal itu saja. Jadi untuk itu penerapan kompetensi

syariah terhadap karyawan sangatlah penting sebagai pembentukan karakter sifat yang islami kesadaran diri dalam bekerja dan mensejahterkan umat serta bertanggung jawab baik terhadap atasan dan allah swt dalam melakukan pekerjaan dan menjaga nama baik bank sebagai bank syariah.

Berikut ini adalah kerangka yang penulis gambarkan untuk mempermudah dalam memahami tujuan penelitian ini. Adapun kerangka pemikiran pada gambar 1.2 adalah sebagai berikut :

Tabel 1.2



- Sumber: Hermawan Kartajaya “*Syariah Marketing*” (bandung. Mizan Media Utama 2006)
- Sumber: Fuad Mas’ud “*Survei Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi)*” (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro 2004) hlm. 19

H. Penelitian Terdahulu

Sebelum melakukan penelitian lebih lanjut penulis melakukan penelaahan karya-karya ilmiah yang berhubungan dengan penelitian yang akan diteliti dengan judul Analisis Penerapan Kompetensi Syariah Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Teluk Betung Bandar Lampung). Tujuan adanya kajian adalah untuk menghindari adanya pembahasan yang sama dengan penelitian yang lain. Maka penulis menjelaskan topik penelitian yang penulis teliti berkaitan dengan masalah tersebut berupa kajian dan pembahasan diantaranya adalah sebagai berikut :

Mustofa²⁰ Kesimpulan yang dapat ditarik dari penelitian ini tentang “Peningkatan Kinerja Karyawan Perbankan Syariah di Gorontalo (Studi atas Budaya Organisasi Kompetensi dan Motivasi) adalah berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya berikut disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Perbankan Syariah di Provinsi Gorontalo.
2. Kompetensi menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Perbankan Syariah di Provinsi Gorontalo.
3. Budaya organisasi menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perbankan Syariah di Provinsi Gorontalo.
4. Kompetensi menunjukkan pengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Perbankan Syariah di Provinsi Gorontalo

²⁰Mustofa, *Peningkatan Kinerja Karyawan Perbankan Syariah di Gorontalo (Studi atas Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi)*, Vol. 17, No. 1, Juni, 2017.

5. Motivasi menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah di Gorontalo.
6. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja karyawan Perbankan Syariah di Provinsi Gorontalo.
7. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja karyawan Perbankan Syariah di Provinsi Gorontalo.

Yang membedakan penelitian ini dengan penelitian mustofa meneliti tentang peningkatan kinerja karyawan berdasarkan organisasi budaya dan motivasi sedangkan penelitian ini meneliti tentang kinerja karyawan berdasarkan kompetensi syariah dan kecerdasan spiritual.

Umar Makawi Normajatun Abdul Haliq²¹ Kesimpulan yang dapat ditarik dari penelitian ini tentang “Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Banjarmasin” adalah Berdasarkan hasil uji deskriptif dan uji statistik yang telah diuraikan pada bab sebelumnya maka dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu :

1. Kompetensi pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Banjarmasin tergolong dalam katagori sangat baik dilihat dari indikator pengetahuan keterampilan konsep diri watak dan motif. Demikian pula kinerja pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Banjarmasin juga tergolong dalam katagori sangat baik dilihat dari indikator kualitas

²¹Umar Makawi, Normajatun, Abdul Haliq, *Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Banjarmasin*, Vol. 1, No. 1, Oktober, 2015.

hasil kerja kuantitas hasil kerja ketepatan waktu kerja kehadiran dan kerja sama.

2. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja. Artinya semakin baik kompetensi maka semakin meningkat kinerjanya. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Zaim menunjukkan kompetensi mempunyai hubungan dengan kinerja. Demikian pula hasil penelitian Bismark menunjukkan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja.

Yang membedakan penelitian ini dengan penelitian Umar Makawi Normajatun Abdul Haliq meneliti kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan penelitian ini meneliti tentang penerapan kompetensi dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan.

Hayatul Muthmainnah Rusmahafi²² Kesimpulan yang dapat ditarik dari penelitian ini tentang “Analisis Pengaruh Kompetensi Syariah Kompensasi Islami Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan” Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan mengenai kompetensi syariah kompensasi Islami dan kecerdasan spiritual Islam terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat cabang Ternate maka penulis dapat menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari pengujian yang dilakukan terhadap ketiga variabel dapat disimpulkan:
 - a. Kompetensi Syariah berpengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sesuai dengan penelitian Imam Subaweh dan

²²Hayatul Muthmainnah Rusmahafi, *Analisis Pengaruh Kompetensi Syariah, Kompensasi Islami Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan*, (Skripsi Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, 2016)

NurAzifah variabel pemahaman ilmu perbankan syariah tidak berpengaruh terhadap kinerja salah satunya disebabkan sedikit karyawan yang memiliki latar belakang perbankan syariah.

- b. Kompensasi Islami tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sesuai dengan penelitian Nuraini Firmandari Kompensasi bisa tidak berpengaruh negatif terhadap kinerja. Salahsatunya karena bonus kerja lembur yang tidak ingin di terima karyawan yang harus bekerja lebih lama di kantor.
- c. Kecerdasan Spiritual Islam berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sesuai dengan penelitian Lisda Rahmasari dan Achmad Sani Supriyanto bersama Eka Afnan Troena Kecerdasan Spiritual Islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Dari pengujian yang dilakukan terhadap ketiga variabel dapat disimpulkan:

- a. Kompetensi Syariah memiliki nilai signifikan 0495 lebih besar dari 005 (tidak signifikan).
- b. Kompensasi Syariah memiliki nilai signifikan 0929 lebih besar dari 005 (tidak signifikan).
- c. Kecerdasan Spiritual Islam memiliki nilai signifikan 0000 lebih kecil dari 005 (signifikan).
- d. Ketiga variabel (Kompetensi Syariah Kompensasi Islami dan Kecerdasan Spiritual Islam) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Karyawan Bank Muamalat Cabang Ternate. Hal ini

dijelaskan dengan nilai signifikansi sebesar 0000 yang lebih besar dari F tabel (295).

Yang membedakan penelitian ini dengan penelitian Hayatul Muthmainnah Rusmahafi meneliti tentang pengaruh kompetensi syariah kompensasi dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan sedangkan penelitian ini meneliti tentang penerapan kompetensi syariah dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan motor penggerak dari sebuah perusahaan tanpa adanya sumber daya manusia sebuah perusahaan tidak akan maju dan berkembang sesuai dengan yang direncanakan perusahaan atau organisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber daya yang berlebih tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal maka kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi.

Maka dari itu sumber daya manusia yang berkompeten disegala bidang sangatlah diperlukan mengingat makin majunya teknologi dijamin sekarang maka yang diperlukan saat ini adalah sumber daya manusia yang mampu menguasai teknologi dengan cepat dan responsif terhadap perubahan teknologi. Dalam kondisi tersebut integritas pribadi semakin penting untuk memenangkan persaingan. Agar sebuah perusahaan dapat terus bertahan dan bersaing dominasi teknologi saja tidak cukup jika tidak ditunjang oleh sumber daya manusia yang handal sehingga investasi dalam sumber daya

ekonomi yang paling berharga yaitu sumber daya manusia yang berkompeten tidak dapat ditunda lagi. Hal buruk yang biasa terjadi bagi stabilitas ekonomi yaitu angkatan kerja yang tidak siap untuk menghadapi tantangan-tantangan maupun perubahan yang terjadi disekelilingnya.

1. Pengertian Sumber Daya Manusia dalam Manajemen

Salah satu pengelolaan paling penting dalam dunia perbankan disamping pemasaran bank adalah pengelolaan terhadap Sumber Daya Manusia (SDM). Hal ini disebabkan sumber daya manusia merupakan tulang punggung dalam menjalankan roda kegiatan operasional suatu bank. Untuk itu penyediaan sumber daya manusia (bankir) sebagai motor penggerak operasional bank haruslah disiapkan sedini mungkin.²³

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Konsekuensinya para manajer disetiap tingkat harus melibatkan diri mereka dengan MSDM. Pada dasarnya semua manager membuat segala sesuatunya terselesaikan melalui upaya-upaya orang lain; ini memerlukan MSDM yang efektif. Para individu yang berurusan dengan masalah-masalah sumber sumber daya manusia menghadapi sejumlah besar tantangan mulai dari tenaga kerja yang berubah secara terus-menerus hingga peraturan-peraturan pemerintah yang selalu ada.²⁴

Sumber daya manusia itu sendiri merupakan terjemahan dari *human resource* tenaga atau kekuatan manusia (*Energy* atau *Power*).

²³ Kasmir, *Manajemen Perbankan* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012) h. 154.

²⁴ R. Wayne Mondy, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 1 Edisi 10* (Jakarta: Penerbit Erlangga, 2008), h. 4.

Sumber daya yang juga disebut tenaga kemampuan kekuatan keahlian yang dimiliki oleh manusia dipunyai juga oleh makhluk organism lainnya. Misalnya : pada hewan tumbuh-tumbuhan bahkan dipunyai juga oleh unsur dalam.²⁵

Menurut Hadari Nawawi dalam Suntoyo yang dimaksud dengan sumber daya manusia meliputi tiga pengertian yaitu:

- a. Sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja dilingkungan suatu organisasi disebut juga personel tenaga kerja pegawai atau karyawan.
- b. Sumber daya manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya.
- c. Sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal (non materiil) di dalam organisasi bisnis yang dapat mewujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.²⁶

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi- perencanaan pengorganisasian pelaksanaan dan pengadilan. Proses ini terdapat dalam fungsi bidang produksi pemasaran keuangan maupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia (SDM) dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan maka berbagai pengalaman dan

²⁵ Abdurrahmat Fathoni, *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Pertama* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2006), h. 11.

²⁶ Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2015), h. 25.

hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia. Istilah “manajemen” mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya *memanage* (mengelola) sumber daya manusia.²⁷

Pengelolaan SDM atau Sumber Daya Manusia bagian yang sangat penting dari tugas manajemen organisasi. Seberapa baik manajemen dikelola akan menentukan kesuksesan organisasi dimasa akan datang. Sebaliknya jika sumber daya manusia tidak dikelola dengan baik produktivitas tidak akan tercapai. Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu unsur yang paling vital bagi organisasi. Hal ini terjadi karena pertama SDM sangat mempengaruhi efisiensi dan produktivitas organisasi SDM merancang dan memproduksi barang dan jasa mengawasi kualitas memasarkan produk mengalokasikan sumber daya *financial* serta menentukan seluruh tujuan dan strategi organisasi. Kedua SDM merupakan pengeluaran utama organisasi dalam menjalankan bisnis. Maka dari itu pentingnya manajemen sumber daya manusia ini yang apabila diabaikan maka organisasi tidak akan berhasil mencapai tujuan dan sasaran.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen SDM merupakan bagian dari manajemen umum yang memfokuskan diri pada SDM. Manajemen sumber daya manusia konsen terhadap pengaturan aktivitas hubungan antar karyawan. Mereka

²⁷ Veithzal Rivai, Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik-Ed. 2-Cet. 4* (Jakarta:Rajawali Pers, 2013), h. 17.

diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang optimal. Para karyawan mampu meningkatkan kompetensi dan kemampuan teknis guna merealisasikan tujuan yang telah ditetapkan dalam perencanaan. Kegiatan manajemen sumber daya manusia adalah seputar penentuan aktivitas karyawan seleksi calon karyawan pelatihan dan pengembangan karyawan serta semua aktivitas lain terkait dengan awal masuk karyawan hingga masa pensiun. Adapun fungsi-fungsi Sumber daya manusia dalam manajemen memiliki lima fungsi yaitu :

a. Pengadaan Sumber Daya Manusia

Fungsi ini merupakan aktivitas manajemen sumber daya manusia dalam memperoleh tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan (jumlah dan mutu) untuk mencapai tujuan dan organisasi. Pengadaan sumber daya manusia mencakup :

1) Analisis Pekerjaan

Analisis pekerjaan merupakan aktivitas yang dilakukan untuk memperoleh informasi tentang suatu pekerjaan.

2) Perencanaan sumber daya manusia

Kegiatan ini dilakukan untuk memperoleh jenis dan jumlah tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan organisasi.

3) Rekrutmen

Kegiatan ini dilakukan untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia dalam mengisi kekosongan-kekosongan pada posisi tertentu dalam organisasi.

4) Seleksi sumber daya manusia

Kegiatan ini dilakukan untuk memperoleh kualitas tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan organisasi.

5) Penempatan sumber daya manusia

Kegiatan berikutnya menempatkan tenaga kerja sesuai dengan bakat dan kemampuannya.

b. Pengembangan Sumber Daya Manusia

1) Pengembangan sumber daya manusia (*Human Resource Development/HRD*) merupakan proses peningkatan pengetahuan dan keterampilan melalui pendidikan dan latihan.

2) Perencanaan Karir (*Career Planing*) adalah serangkaian pekerjaan yang akan dilakukan seseorang dalam hidupnya untuk mencapai sasaran karir yang ingin dicapai.

3) Pengembangan karir (*Career Development*) adalah berbagai pendekatan yang dilakukan organisasi untuk meningkatkan kemampuan seseorang atas suatu pekerjaan sehingga mempermudah seseorang untuk mencapai sasaran karir.

4) Pengembangan organisasi (*Organization Development/OD*) adalah proses perubahan yang terencana dan melakukan perubahan-perubahan pada sistem dan struktur organisasi.

5) Manajemen dan Penilaian Kinerja (*Performance Management*) adalah serangkaian dari berbagai aktivitas organisasi yang diarahkan untuk mencapai tujuan yang berkaitan dengan

peningkatan produktivitas individu dan kelompok dalam organisasi.

c. Pemberian Kompensasi

Kompensasi merupakan imbalan yang dibayarkan kepada karyawan atas jasa-jasa yang telah mereka sumbangkan kepada perusahaan. Sistem kompensasi yang baik berarti memberikan penghargaan-penghargaan yang layak dan adil sebagaimana kontribusi karyawan atas pekerjaannya. Kompensasi terdiri dari :

1) Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial terdapat 2 macam yaitu :

- a) Kompensasi Finansial Langsung adalah penghargaan yang dibayarkan dalam bentuk gaji upah insentif dan bonus.
- b) Kompensasi Finansial Tidak Langsung adalah bentuk imbalan finansial yang biayarkan secara tidak langsung seperti jaminan sosial pengobatan asuransi liburan pension dan berbagai tunjangan lainnya.

d. Pengintegrasian

Integrasi berarti mencocokkan keinginan karyawan dengan kebutuhan organisasi. Pengintegrasian mencakup :

- 1) Motivasi Kerja
- 2) Kepuasan Kerja
- 3) Kepemimpinan

e. Pemeliharaan Sumber Daya Manusia

Pemeliharaan karyawan/sumber daya manusia berarti mempertahankan karyawan untuk tetap berada pada organisasi sebagai anggota yang memiliki loyalitas dan kesetiaan yang tinggi. semua itu mencakup dari 2 cara yaitu:

- 1) Komunikasi Kerja merupakan pemindahan informasi dari seseorang kepada orang lain agar suatu pekerjaan dapat dipahami secara lebih jelas.
- 2) Keselamatan dan Kesehatan Kerja fungsi ini berhubungan dengan fisik karyawan sehingga perlu diperhatikan pihak organisasi.²⁸

f. Fungsi Manajerial

- 1) Perencanaan (planning) : menentukan terlebih dahulu program sumber daya manusia yang akan dilaksanakan.
- 2) Pengorganisasian (organizing) : mengorganisasikan atau membuat antara setiap jabatan personalia dan factor-faktor fisik.
- 3) Pengarahan (directing) : mengarahkan karyawan mengusahaakan agar karyawan mau bekerja dengan efektif.
- 4) Pengendalian (controlling) : melakukan evaluasi dengan cara melihat dan membandingkan perbedaan dari rencana yang sudah dibuat dengan pelaksanaannya.

²⁸ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Gelora Aksara Pratama, 2012), h. 7-13.

g. Fungsi Operasional (FO) terdiri atas :

- 1) Fungsi Pengadaan tenaga kerja (SDM) : menentukan jenis dan jumlah karyawan dan menentukan keberhasilan rekrutmen melalui prosedur yang tepat.
- 2) Fungsi Pengembangan : fungsi ini berguna untuk perbaikan efektivitas kerja karyawan dengan cara meningkatkan pengetahuan keterampilan maupun sikap karyawan.
- 3) Fungsi Kompensasi : balas jasa yang diberikan sesuai dengan pekerjaan karyawan. Kompensasi dalam hal ini dapat berbentuk uang atau juga berbentuk fasilitas-fasilitas yang dapat dinilai dengan uang.
- 4) Fungsi Pengintegrasian : untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan sehingga tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
- 5) Fungsi Pemeliharaan : untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik mental dan loyalitas karyawan agar tercipta hubungan jangka panjang. Pemeliharaan kemampuan sikap karyawan melalui program kesehatan dan keselamatan kerja.

Fungsi-fungsi manajemen SDM mungkin akan dijumpai ada beberapa perbedaan dalam berbagai literatur hal ini akibat sudut pandang akan tetapi dasar pemikirannya relatif sama. Peranan manajemen SDM adalah mempertemukan atau memadukan ketiga kepentingan tersebut

yaitu perusahaan karyawan dan masyarakat luas menuju tercapainya efektivitas efisiensi produktivitas dan kinerja perusahaan.

3. Sumber Daya Manusia Dalam Islam

Hakikat manusia menurut pandangan islam tidak bisa dilepas dari hakekat di balik penciptaan manusia ke bumi. Islam telah menjelaskan secara perinci tentang tujuan diciptakannya manusia yang kemudian dikaitkan dengan peran manusia dalam kehidupan. Allah SWT telah menetapkan manusia sebagai *khalifah* yakni menempatkan manusia sebagai makhluk paling sempurna diantara makhluknya yang ada dimuka bumi. Khalifah berarti wakil atau pengganti pemimpin pemakmur. Dalam konteks manusia adalah wakil Allah SWT yang memiliki kewajiban moral untuk melaksanakan segala kehendak Allah SWT dimuka bumi ini agar bumi tetap dalam kondisi terpelihara dan makmur.

Allah SWT berfirman dalam Quran Surat Al-Baqarah ayat 30 :

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰٓئِكَةِ اِنِّیْ جَاعِلٌ فِی الْاَرْضِ خَلِیْفَةًۭۙ قَالُوْۤا اَتَجْعَلُ فِیْهَا مَنْ یُّفْسِدُ فِیْهَا وَیَسْفِكُ الدِّمَآءَ وَنُحْسِبُۙ نَحْمَدُكَ وَنُقَدِّسُ لَكَۙ قَالَ اِنِّیْۤ اَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُوْنَۙ ﴿ۙۛۛ﴾

Artinya : Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada Para Malaikat: "Sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi." mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah Padahal Kami Senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan

Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui." (Q.S Al-Baqarah : 30).²⁹

Dalam surat lain disebutkan bahwa :

هُوَ الَّذِي جَعَلَكُمْ خَلَائِفَ فِي الْأَرْضِ فَمَنْ كَفَرَ فَعَلَيْهِ كُفْرُهُ وَلَا يَزِيدُ الْكَافِرِينَ
كُفْرَهُمْ عِنْدَ رَبِّهِمْ إِلَّا مَقْتًا وَلَا يَزِيدُ الْكَافِرِينَ كُفْرَهُمْ إِلَّا خَسَارًا ﴿٣٩﴾

Artinya : Dia-lah yang menjadikan kamu khalifah-khalifah di muka bumi. Barangsiapa yang kafir Maka (akibat) kekafirannya menimpa dirinya sendiri. dan kekafiran orang-orang yang kafir itu tidak lain hanyalah akan menambah kemurkaan pada sisi Tuhannya dan kekafiran orang-orang yang kafir itu tidak lain hanyalah akan menambah kerugian mereka belaka. (Q.S Al-Fathir ayat 39).

Kemudian dipertegas lagi dengan ayat lainnya dalam Q.S Al-An'am ayat

165 yang berbunyi :

وَهُوَ الَّذِي جَعَلَكُمْ خَلَائِفَ فِي الْأَرْضِ وَرَفَعَ بَعْضَكُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِّيَبْلُوَكُمْ
فِي مَا آتَاكُمْ إِنَّ رَبَّكَ سَرِيعُ الْعِقَابِ وَإِنَّهُ لَغَفُورٌ رَّحِيمٌ ﴿١٦٥﴾

Artinya : Dan Dia lah yang menjadikan kamu penguasa-penguasa di bumi dan Dia meninggikan sebahagian kamu atas sebahagian (yang lain) beberapa derajat untuk mengujimu tentang apa yang diberikan-Nya kepadamu. Sesungguhnya Tuhanmu Amat cepat siksaan-Nya dan Sesungguhnya Dia Maha Pengampun lagi Maha Penyayang.³⁰

Islam menghendaki manusia berada pada tatanan yang tinggi dan luhur.

Oleh karena itu manusia dikaruniai akal , perasaan dan tubuh yang

sempurna.islam melalui ayat-ayat Al-Quran telah mengisyaratkan tentang

²⁹ Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Tafsirnya* (Edisi Revisi 2008), h. 89.

³⁰ *Ibid*, h.345-346.

kesempurnaan diri manusia seperti antara lain disebutkan dalam Q.S. At-Tin ayat 4 :

لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ فِي أَحْسَنِ تَقْوِيمٍ ﴿٤﴾

Artinya : Sesungguhnya Kami telah menciptakan manusia dalam bentuk yang sebaik-baiknya.³¹

Ayat-ayat diatas menjelaskan bahwa manusia dimuka bumi ini sebagai makhluk yang sempurna yang diciptakan Allah SWT menjaga bumi dan mengelola sumber daya alam yang telah dilimpahkan oleh Allah SWT tanpa adanya sumber daya manusia yang mengelola maka sumber daya alam yang ada dimuka bumi ini tidak akan bermanfaat. Maka dari itu Allah SWT menciptakan manusia sebagai khalifah dimuka bumi ini untuk mengelola sumber daya alam yang ada dan yang dilimpahkan oleh Allah SWT.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan potensi yang terkandung dalam diri manusia untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial yang adaptif dan transformatif yang mampu mengelola dirinya sendiri serta seluruh potensinya yang terkandung di alam menuju tercapainya kesejahteraan kehidupan dalam tatanan yang seimbang dan berkelanjutan. Dalam pengertian praktis sehari-hari sumber daya manusia lebih dimengerti sebagai bagian integral dari sitem yang membentuk suatu organisasi. Oleh karena itu dalam bidang kajian psikologi para praktisi SDM harus mengambil penjurusan industri serta organisasi. Sebagai ilmu

³¹ *Ibid*, h.766.

SDM dipelajari dalam Manajemen Sumber Daya Manusia atau (MSDM). Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan pegawai buruh manajer dan pegawai lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.³² Adapun dasar filosofi ekonomi islam menyatakan bahwa fungsi manusia baik dalam konteks individu maupun anggota masyarakat adalah sebagai khalifah Allah SWT dimuka bumi. Inilah konsep pembangunan islam dari konsep-konsep lainnya dengan mendudukan peran manusia pada tempat yang tinggi dan terhormat tetapi sangat bertanggung jawab. Manusia adalah wakil allah dimuka bumi untuk memakmurkan bumi dan bertanggung jawab kepada allah tentang pengelolaan sumber daya yang diamanahkan kepadanya.³³

4. Sumber Daya Manusia Dalam Manajemen Syariah

Manajemen syariah adalah suatu pengelolaan untuk memperoleh hasil optimal yang bermuara pada pencarian keridhaan Allah. Oleh sebab itu maka segala sesuatu langkah yang diambil dalam menjalankan manajemen tersebut harus berdasarkan aturan-aturan Allah. Aturan-aturan itu terulang dalam Al-Qur'an hadist dan beberapa contoh yang dilakukan oleh para sahabat . sehubungan dengan itu maka isi dari manajemen syariah adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan ilmu

³² Siti Syarifah Riani, "Pelaksanaan pembelajaran program pelatihan operator garmen di balai latihan kerja industry semarang", *Jurnal* (Universitas Negeri Semarang 2015), h. 8.

³³ Nurul Huda Dkk, *Ekonomi Pembangunan Islam* (Jakarta: Kencana, 2015), h. 182.

manajemen konvensional yang diwarnai dengan aturan Al-Qur'an hadis dan beberapa contoh yang dilakukan oleh para sahabat.

Islam mendorong umatnya untuk memilih calon pegawai berdasarkan pengetahuan pengalaman dan kemampuan teknis yang dimiliki. Hal ini sesuai dengan firman Allah Q.S Al-Qashas ayat 26 :

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَأْبَىٰ اسْتَجِرُّهُ ۖ إِنَّ خَيْرَ مَنْ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ ﴿٢٦﴾

Artinya : Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita) karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya".

Untuk itu tugas awal yang harus dilakukan pemimpin dalam perusahaan adalah seleksi calon pegawai guna menempati pos-pos pekerjaan pemerintahan yang telah ditetapkan. Pemilihan karyawan merupakan aktivitas kunci untuk menentukan jalannya sebuah perusahaan. Maka para pemimpin harus selektif dalam memilih calon pegawai mereka adalah orang yang berkompeten memiliki pengetahuan luas rasa tanggung jawab dan dapat dipercaya (*amanah*).

Seleksi calon karyawan merupakan persoalan krusial dalam sebuah perusahaan. Hal ini pernah diisyaratkan oleh Rasulullah SalallahuAlaihiWassalam dalam hadis yang diriwayatkan Imam Bukhari (*Shahih Bukhari*) dari Abu Hurairah. Rasulullah bersabda: “ketika engkau menyalahkan amanah maka tunggulah kehancuran. Dikatakan hai Rasulullah apa yang membuatnya sia-sia ? Rasulullah bersabda “ketika

suatu perkara diserahkan kepada orang yang bukan ahlinya maka tunggulah kehancuran”³⁴.

5. Tujuan dan Aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan yang hendak diklarifikasikan adalah manfaat apa yang akan kita peroleh dengan penerapan manajemen SDM dalam suatu perusahaan. Arti dari tujuan manajemen SDM itu sendiri ialah memperbaiki kontribusi produktif orang-orang atau tenaga kerja terhadap organisasi atau perusahaan dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis etis dan sosial. Empat tujuan manajemen sumber daya manusia adalah :

1) Tujuan Sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan terhadap masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.

2) Tujuan Organisasional

Tujuan Organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk organisasi mencapai tujuannya. Departemen sumber daya manusia dibentuk untuk membantu para manajer mewujudkan tujuan organisasi serta meningkatkan efektivitas organisasional dengan cara :

³⁴ Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2006), h. 105.

- a) Menyediakan tenaga kerja yang terlatih dan bermotivasi tinggi.
- b) Mendayagunakan tenaga kerja secara efisien dan efektif.
- c) Mengembangkan kualitas kerjadengan membuka kesempatan bagi terwujudnya aktualisasi diri karyawan.
- d) Menyediakan kesempatan kerja yang sama lingkungan kerja yang sehat dan aman dan memberikan perlindungan terhadap hak-hak karyawan.
- e) Mensosialisasikan kebijakan sumber daya manusia kepada semua karyawan.

3) Tujuan Fungsional

Tujuan Fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

4) Tujuan Individual

Tujuan Individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi. Apabila tujuan pribadi dan tujuan organisasi tidak harmonis karyawan mungkin akan memilih untuk menarik diri atau keluar dari perusahaan.³⁵

³⁵ Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah* (Jakarta:PT RajaGrafindo Persada, 2015), h. 35-37.

b. Aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia

Untuk mencapai tujuannya departemen sumber daya manusia membantu para manajer dalam merekrut melatih mengembangkan mengevaluasi memelihara dan mempertahankan para karyawan yang berkualitas. Aktivitas manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan untuk menyediakan dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif dan berkualitas diantaranya :³⁶

- 1) Perencanaan Sumber Daya Manusia
- 2) Rekrutmen
- 3) Seleksi
- 4) Pekatihan dan Pengembangan
- 5) Penilaian Prestasi Kerja
- 6) Kompensasi
- 7) Pemeliharaan Keselamatan Tenaga Kerja
- 8) Hubungan Karyawan

Berdasarkan uraian di atas maka tujuan akhir yang ingin dicapai manajemen SDM pada dasarnya adalah :

- a) Peningkatan efisiensi
- b) Peningkatan efektivitas
- c) Peningkatan peroduktivitas
- d) Rendahnya tingkat perpindahan pegawai
- e) Rendahnya tingkat absensi

³⁶ *Ibid*, 38-40.

- f) Tingginya kepuasan kerja karyawan
- g) Tingginya kualitas pelayanan
- h) Rendahnya complain dari pelanggan
- i) Meningkatnya bisnis perusahaan³⁷

Untuk mencapai tujuan ini diperlukan jenjang pendidikan dan latihan secara bertahap dari kemampuan teknis untuk dikembangkan kearah kemampuan manajerial diusahakan untuk meningkatkan derajat kesehatan maupun diarahkan pada menyiapkan tenaga-tenaga yang mampu menerima alih-teknologi. Kesemuanya ini diperlukan agar sumber daya manusia yang cukup besar dimiliki tersebut tidak akan menjadi beban nasional (*liabilities*) tetapi bahkan mampu dikembangkan menjadi modal dasar (*assets*) bagi proses pembangunan yang sedang dilaksanakan selama ini.³⁸

B. Kompetensi Syariah

Kompetensi yang dalam bahasa adalah ahliyyah, yang berarti kelayakan. Dalam istilah syar'î ialah keyakinan seseorang individu untuk mewajibkan dan melaksanakan kewajiban, atau dengan bahasa lain kapabilitas individu yang menjadi sandaran tegaknya hak-hak yang wajib dia dapatkan hak atau yang menjadi tanggung jawab wajib atasnya (kewajiban).³⁹

³⁷ Veithzal Rivai, Ella Jauvani Sagala, *Op.Cit*, h. 12.

³⁸ Priyono Tjiptoherijanto, *Untaian Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 2001), h. 3.

³⁹ Ash-shawi, Shalah & Abdullah al- Mushlih, *Fikih Ekonomi Keuangan Islam*, (Jakarta: Daarul Haq, 2011)

Ada tiga komponen penting yang tampak dalam kompetensi diri manusia, yaitu keterampilan, kemampuan dan etos kerja.⁴⁰

1. Keterampilan

Keterampilan dimiliki oleh karyawan didasarkan atas pengalaman yang dilakukannya selama bekerja. Keterampilan dapat meningkat apabila seorang karyawan memiliki masa kerja lebih lama dibandingkan dengan karyawan yang masa kerjanya lebih sedikit.

2. Kemampuan

Kemampuan dimiliki oleh karyawan didasarkan atas bakat yang dibawanya semenjak kecil atau yang diperolehnya pada masa mengikuti pendidikan. Semakin baik pendidikan seorang karyawan, maka semakin tinggi kemampuan yang diperolehnya.

3. Etos Kerja

Etos Kerja dihubungkan dengan sikap dan motivasi karyawan dalam bekerja. Prinsip yang tidak kenal lelah dalam bekerja sebagai dasar etos kerja yang tinggi yang dimiliki karyawan.

Dalam menjalankan industri perbankan syariah, setiap karyawan harus memiliki kompetensi yang berdasarkan nilai ke-Islaman. Untuk itu, terdapat beberapa karakter yang harus dimiliki.⁴¹

1. *Shiddiq* (benar dan jujur)

Shiddiq artinya benar dan jujur. Benar dalam mengambil keputusan-keputusan dalam perusahaan yang bersifat strategis, menyangkut visi-misi,

⁴⁰ Sinamo, Jansen, *8 Etos Kerja Dalam Bisnis*, (Jakarta: Institut Darma Mahardika, 2009)

⁴¹ Kartajaya, Hermawan, *Syariah Marketing*, (Bandung: Mizan Media Utama, 2006)

dalam menyusun objektif dan sasaran serta efektif dalam implementasi dan operasionalnya di lapangan. Sebagai pemimpin perusahaan harus jujur kepada *company* (pemegang saham), *customer* (nasabah), *competitor* (pesaing), maupun kepada *people* (karyawan sendiri) sehingga bisnis ini benar-benar dijalankan dengan prinsip kebenaran dan kejujuran.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَكُونُوا مَعَ الصَّٰدِقِينَ ﴿١١٩﴾

Artinya: “*Hai orang-orang yang beriman bertakwalah kepada Allah, dan hendaklah kamu bersama orang-orang yang benar*”. (Q.S At-Taubah:119)

Dijelaskan (Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an Kementerian Agama RI)⁴² Seorang pengusaha wajib berperilaku jujur dalam menjalankan usahanya. Demikian juga para pekerja. Dalam menjalankan tugasnya harus berlaku jujur. Karena berbagai tindakan tidak jujur selain merupakan perbuatan yang jelas-jelas berdosa, jika biasa dilakukan dalam berusaha- juga akan mewarnai dan berpengaruh negatif kepada kehidupan pribadi dan keluarga pengusaha dan pekerja itu sendiri. Bahkan lebih jauh lagi sikap dan tindakan seperti itu dapat mewarnai dan mempengaruhi kehidupan bermasyarakat.

2. Amanah (terpercaya, kredibel)

Amanah adalah dapat dipercaya, tanggung jawab dan kredibel. Amanah juga bermakna keinginan untuk memenuhi sesuatu sesuai dengan ketentuan. Konsekuensi amanah adalah mengembalikan setiap hak kepada

⁴² Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an Kementerian Agama RI, 2014, “Tafsir AlQur'an Tematik”, Cetakan Pertama, Jilid 5, Kamil Pustaka, Jakarta

pemilikinya, baik sedikit maupun banyak, tidak mengambil lebih banyak daripada yang ia miliki, dan tidak mengurangi hak orang lain, baik berupa hasil penjualan, fee, jasa atau upah buruh.

وَالَّذِينَ هُمْ لِأَمْنَتِهِمْ وَعَهْدِهِمْ رَاعُونَ ﴿٨﴾

Artinya: “Dan sungguh beruntung orang-orang yang memelihara amanat-amanat (yang dipikulnya) dan janjinya.” (Q.S. Al-Mu’minun:8)

Ayat diatas menjelaskan 1 dari 6 ciri orang-orang mukmin yang beruntung yang dijelaskan dari ayat 1 hingga 11. Tiga diantaranya berkaitan dengan akhlak dan moral, dua berkaitan dengan hubungan manusia dengan Allah (ibadah), dan satu berkaitan dengan hubungan Allah dan manusia. Yang berhubungan dengan kehidupan sosial dan moral adalah menjauhkan diri dari hal-hal yang tidak berguna, memelihara kehormatan diri, dan menjaga amanat dan janji.

3. Fathanah (cerdas)

Dalam bisnis, implikasi ekonomi sifat fathanah merupakan segala aktivitas dalam manajemen suatu perusahaan harus dengan kecerdasan, dengan mengoptimalkan semua potensi akal yang ada untuk mencapai tujuan.

وَمَا كَانَ لِنَفْسٍ أَنْ تُؤْمِرَ إِلَّا بِإِذْنِ اللَّهِ ۚ وَتَجْعَلُ الرِّجْسَ عَلَى
الَّذِينَ لَا يَعْقِلُونَ ﴿١٠٠﴾

Artinya: “Dan Tidak ada seseorangpun akan beriman kecuali dengan izin Allah; dan Allah menimpakan kemurkaan kepada orang-orang yang tidak mempergunakan akalnya” (Q.S. Yunus: 100)

Dalam Ringkasan Tafsir Ibnu Katsir (Ar-Riva'i, 2001: 757) dijelaskan seluruh orang mukalaf, tidak diragukan lagi, ditawarkan keimanan dan kekafiran. Barang siapa yang memilih keimanan melalui pemahaman yang bersandar kepada akal, pengetahuan dan pemahaman, maka balasannya dari Allah Ta'ala ialah Dia berkehendak dan mengizinkan untuk menetapkan keimanan di dalam lubuk hati orang itu. Barang siapa yang tidak menggunakan akalnya dan tidak memperhatikan hujah-hujah serta dalil-dalil Ilahi dan dia rela untuk membawa hasil yang rugi melalui pemilihan kekafiran atas keimanan maka balasannya dari Allah Ta'ala.

4. Tabligh (komunikatif)

Sifat tabligh artinya komunikatif dan argumentatif. Orang yang mempunyai sifat tabligh akan menyampaikannya dengan tutur kata yang tepat. Seorang Islami selain harus memiliki gagasan-gagasan segar, juga harus mampu mengomunikasikan gagasan-gagasannya secara tepat dan mudah dipahami oleh siapapun yang mendengarnya.

وَلْيَخْشَ الَّذِينَ لَوْ تَرَكَوْا مِنْ خَلْفِهِمْ ذُرِّيَّةً ضِعَفًا خَافُوا عَلَيْهِمْ فَلْيَتَّقُوا

اللَّهَ وَلْيَقُولُوا قَوْلًا سَدِيدًا ﴿٩﴾

Artinya: "...oleh sebab itu hendaklah mereka bertakwa kepada Allah dan hendaklah mereka mengucapkan perkataan yang benar." (Q.S An-Nisa: 9)

Dalam tafsir Ibnu Katsir dikatakan bahwa Ali bin Abi Thalhan berkata dari Ibnu Abbas: "Ayat ini berkenaan dengan seorang laki-laki yang meninggal, kemudian seorang mendengar ia memberikan wasiat

yang membahayakan ahli warisnya, Maka Allah memerintahkan orang yang mendengarnya untuk bertakwa kepada Allah serta membimbing dan mengarahkannya pada kebenaran. Maka hendaklah ia berusaha menjaga ahli waris orang tersebut, sebagaimana ia senang melakukannya kepada ahli warisnya sendiri apabila ia takut mereka disiasiakan. Demikianlah pendapat Mujahid dan para ulama lainnya.

C. Produktivitas Kinerja Karyawan

1. Pengertian Produktivitas Kinerja Karyawan

Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja sedangkan keluaran diukur dalam ke-satuan fisik bentuk dan nilai.⁴³

Dalam berbagai referensi terdapat banyak sekali pengertian mengenai produktivitas yang dapat dikelompokkan menjadi tiga yaitu :

- a. Rumusan tradisional bagi keseluruhan produktivitas tidak lain ialah *ratio* daripada apa yang dihasilkan (*out put*) terhadap keseluruhan peralatan produksi yang dipergunakan (*input*).
- b. Produktivitas pada dasarnya adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik dari pada kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.

⁴³ Ernawaty Nasution, "Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Fakultas Dakwah IAIN AR-RANIRY". *Jurnal Al-Bayan* Vol. 20, No 29, (Januari-Juni 2014), h. 6.

- c. Produktivitas merupakan interaksi terpadu secara serasi dari tiga faktor esensial yakni : Investasi termasuk penggunaan pengetahuan dan teknologi serta riset; manajemen; dan tenaga kerja.⁴⁴

Arti dari kinerja itu sendiri adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Secara lebih tegas Amstron dan Baron mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Lebih jauh Indra Bastian menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/ kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran tujuan misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi.⁴⁵

Sedangkan menurut Mangkunegara kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tinggi rendahnya kinerja pekerja berkaitan erat dengan sistem pemberian penghargaan yang diterapkan oleh lembaga/organisasi

⁴⁴ Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas Apa dan Bagaimana* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2008), h. 18.

⁴⁵ Irham Fahmi, *Manajemen Kinerja* (Bandung: Penerbit Alfabeta, 2011), h. 2.

tempat mereka bekerja. Pemberian penghargaan yang tidak tepat dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja seseorang.⁴⁶

Tohardi mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik dihari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik dai hari ini. Sikap yang demikian akan mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas akan tetapi harus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara selalu mencapai perbaikan-perbaikan dan peningkatan.⁴⁷

Sedangkan Tjutju Yuniarsih dan Suwanto mengemukakan bahwa produktivitas kinerja diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Dalam hal ini bagaimana tenaga kerja mampu menyelesaikan pekerjaan dengan menghasilkan output dalam waktu yang relative lebih singkat dengan kata lain produktivitas akan dapat dicapai dengan manakala proses produksi membutuhkan waktu yang lebih pendek. Nawawi dalam Tjutju Yuniarsih mengemukakan bahwa produktivitas kinerja merupakan perbandingan antara hasil yang diperoleh (*output*) dengan sumber daya yang dipergunakan sebagai

⁴⁶ Mirza Selvia, "Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Inti General Yaja Steel Semarang". *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Januari 2014), h. 5.

⁴⁷ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2016), h. 100.

masuk (*input*). Adapun Nanang Fattah dalam Tjutju Yuniarsih menyimpulkan bahwa dalam konsep produktivitas berkembang dari pengertian teknis mengacu pada derajat keefektifan dan efisiensi dalam penggunaan berbagai sumber daya sedangkan dalam pengertian perilaku produktivitas merupakan sikap mental yang senantiasa berusaha untuk berkembang.⁴⁸

Berdasarkan uraian diatas dapat dipahami produktivitas dapat dimaknai sebagai nilai *output* dalam interaksi dengan kesatuan nilai-nilai *input*. Produktivitas kinerja karyawan biasanya dinyatakan sebagai imbalan hasil rata-rata yang dicapai oleh tenaga kerja selama jam kerja yang tersedia dalam proses produksi. Sehubungan dengan hal tersebut konsep produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang berorientasi pada perbaikan berkelanjutan (*continuous improvement*) dan mempunyai pandangan bahwa kinerja hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan kinerja hari esok harus mesti lebih baik dari prestasi hari ini.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kinerja Karyawan

Produktivitas kerja yang tinggi merupakan dambaan setiap organisasi baik pemerintahan maupun non pemerintahan. Namun untuk

⁴⁸ Budi Rismayadi, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan (Studi Kasus pada CV Mitra Bersama Lestari Tahun 2014)". *Jurnal Manajemen & Bisnis* ISSN 2528-0597, Vol, 1 No, 1 (2015), h. 3.

mencapai produktivitas kerja pegawai yang tinggi banyak faktor yang mempengaruhinya berikut faktor-faktor yang mempengaruhi :

Sinungan mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah :

- a. Manusia.
- b. Modal.
- c. metode proses.
- d. lingkungan organisasi (internal).
- e. produksi.
- f. lingkungan Negara (eksternal).
- g. lingkungan internasional maupun regional.
- h. umpan balik.

Sedangkan menurut pendapat Kuna Winaya menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas pegawai yaitu sebagai berikut :

- a. pendidikan.
- b. keterampilan.
- c. disiplin.
- d. sikap dan etika kerja.
- e. motivasi.
- f. gizi dan kesehatan.
- g. tingkat penghasilan.
- h. jaminan sosial.

- i. lingkungan dan iklim kerja.
- j. hubungan industrial pancasila.
- k. teknologi.
- l. sarana produksi.
- m. manajemen.
- n. kesempatan berprestasi.⁴⁹

Selain faktor yang diatas ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kinerja yaitu :⁵⁰

- a. Pengetahuan (*Knowledge*)
- b. Keterampilan (*Skill*)
- c. Kemampuan (*Abilities*)
- d. Sikap (*Attitude*) dan perilaku (*Behaviour*)

Sedangkan menurut Simanjuntak ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kinerja karyawan yaitu :

1. Pelatihan

Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan. Karena dengan latihan berarti para karyawan belajar untuk mengerjakan sesuatu dengan benar-benar dan tepat serta dapat

⁴⁹ Ernawaty Nasution, "Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Fakultas Dakwah IAIN Ar-Raniry". *Jurnal Al-Bayan*, Vol. 20 No. 29 (Januari-Juni 2014), h.

⁵⁰ Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah , *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009), h.10.

memperkecil atau meninggalkan kesalahan-kesalahan yang pernah dilakukan.

2. Mental dan kemampuan fisik karyawan

Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kinerja karyawan.

3. Hubungan antara atasan dan bawahan

Hubungan atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan sejauh mana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan. Sikap yang saling jalin-menjalin telah mampu meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja.⁵¹

Dengan demikian jika karyawan diperlakukan secara baik oleh atasan atau adanya hubungan antar karyawan yang baik maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kinerja

3. Produktivitas Kinerja Dalam Islam

Agama islam yang berdasarkan Al-Quran dan Hadits sebagai tuntunan dan pegangan bagi kaum muslimin mempunyai fungsi tidak hanya

⁵¹ Lusita Shinta Anggraeni, "Pengaruh Produktivitas, Efisiensi, Kepuasan Kerja Terhadap Perputaran Karyawan Bagian Marketing". *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, Vol. 4 No. 5, (Mei 2015), h. 5.

mengatur dalam segi ibadah saja melainkan juga mengatur umat dalam memberikan tuntutan dalam masalah yang berkenaan dengan kerja. Produktivitas dalam islam diimplikasikan seperti setiap manusia memerlukan harta untuk mencukupi segala kebutuhan hidupnya. Karenanya manusia akan selalu berusaha memperoleh harta kekayaan itu salah satunya adalah melalui bekerja. Islam mewajibkan setiap muslim khususnya yang memiliki tanggung jawab untuk “bekerja”. Bekerja merupakan salah satu sebabpokok yang memungkinkan manusia memiliki harta kekayaan oleh sebab itu Allah SWT melapangkan bumi dan menyediakan berbagai fasilitas yang dapat di manfaatkan manusia untuk mencari rezeki.

Dalam islam menganjurkan umatnya untuk berproduksi dan berperan dalam berbagai bentuk aktivitas ekonomi. Islam memberkati pekerjaan dunia ini dan menjadikannya bagian dari ibadah dan jihad. Dengan bekerja individu bisa memenuhi kebutuhan hidupnya mencukupi kebutuhan keluarganya dan berbuat baik terhadap tetangganya.⁵² Allah SWT berfirman dalam Q.S Al-Isra ayat 70 :

﴿ وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِّمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا ﴾

Artinya : Dan Sesungguhnya telah Kami muliakan anak-anak Adam Kami angkut mereka di daratan dan di lautan Kami beri mereka rezki dari yang baik-baik dan Kami lebihkan mereka

⁵² Khoirul Fathoni dan Mohammad Ghozali, “Analisis Konsep Produktivitas Kerja Konvensional Dalam Pandangan Islam” *Jurnal Al-Tijarah*, Vol. 3 No. 1 (Juni 2017), h. 8.

dengan kelebihan yang sempurna atas kebanyakan makhluk yang telah Kami ciptakan.

Maksudnya: Allah memudahkan bagi anak Adam pengangkutan-pengangkutan di daratan dan di lautan untuk memperoleh penghidupan.
(Q.S Al-Israa: 70).

Bekerja merupakan kewajiban setiap muslim sebab dengan bekerja seorang muslim mengaktualisasikan kemuslimannya. Kerna manusia adalah makhluk ciptaan Allah yang paling sempurna dan mulia diatas dunia. Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam Q.S Al-Jumuah Ayat 10 :

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ
كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya : Apabila telah ditunaikan shalat Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung. (Q.S Al-Jumuah:10).

Ayat diatas menerangkan kepada kaum beriman untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja guna memperoleh pendapatan yang dapat memperbaiki keadaan ekonominya. Islam tidak hanya mengajarkan kepada pemeluknya untuk beribadah semata tetapi juga mengajarkan untuk beramal dalam arti bekerja bahkan meraih prestasi.

4. Alat Ukur Produktivitas Kinerja

Secara umum pengukuran produktivitas adalah perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda yaitu :

- a. Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksana sekarang ini memuaskan namun hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.
- b. Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan tugas seksi proses) dengan lainnya pengukuran seperti itu menunjukkan pencapaian relatif.
- c. Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya dan inilah yang terbaik sebagai memusatkan perhatian pada sasaran/tujuan.⁵³

Lynch dan Kordis menyatakan bahwa organisasi yang akan mampu bersaing dan dapat bertahan dalam gelombang perubahan yang sedang melanda dunia adalah organisasi yang memiliki tingkat produktivitas yang tinggi. Organisasi yang dianggap prima adalah organisasi yang mampu menciptakan mekanisme untuk meningkatkan nilai tambah dari seluruh asset potensi dan sumber daya organisasi. Sebaliknya organisasi yang memiliki tingkat produktivitas rendah secara perlahan ataupun cepat akan kalah dalam arena pertandingan usaha dan akhirnya akan runtuh tidak berdaya.⁵⁴

Pengukuran produktivitas merupakan suatu alat manajemen yang penting pada semua tingkatan ekonomi. Pada saat sektoral dan nasional produktivitas menunjukkan kegunaannya dalam mengevaluasi

⁵³ Muchdarsyah Sinungan, *Op.Cit*, h. 23.

⁵⁴ Mulyadi Subri, *Ekonomi Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008), h,213.

penampilan perencanaan kebijakan penadaptasi upah dan harga melalui identifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi distribusi pendapatan membandingkan sector-sektor ekonomi yang berbeda untuk menentukan prioritas kebijakan bantuan menentukan tingkat pertumbuhan suatu sektor atau ekonomi mengetahui pengaruh perdagangan internasional terhadap perkembangan ekonomi dan seterusnya.⁵⁵

Berdasarkan hasil diatas terdapat beberapa pengukuran produktivitas dengan membandingkan pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan atau tidak hanya mengetengahkan peningkatan atau penurunan saja. Dengan adanya pengukuran produktivitas seperti ini maka kita dapat mengetahui hasil dari produktivitas yang dicapai. Selanjutnya yaitu pengukuran produktivitas perbandingan antara satu unit dengan lainnya adanya pengukuran ini kita dapat mengetahui bagaimana hasil akhir dari pelaksanaan kerja karyawan terhadap tugas seksi proses dan lainnya. Sedangkan pengukuran produktivitas yang terakhir yaitu perbandingan sekarang dengan targetnya dengan adanya pengukuran produktivitas ini kita dapat mengetahui bagaimana pelaksanaan kerja sekarang dengan targetnya.

⁵⁵ Naily El Muna, "Analisis Pengaruh Pengembangan Karir Dan Pemeliharaan Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Survey Pada Karyawan BNI Syari'ah persero Tbk Kantor Cabang Malang)". *Jurnal Ekonomi*, Vol. 5 No. 2 (Februari, 2012), h. 10.

BAB III

PENYAJIAN DATA DAN HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Bank Syariah Mandiri

1. Sejarah Berdirinya Bank Syariah Mandiri

Saat ini dunia perbankan tidak hanya didominasi oleh bank konvensional tetapi bank yang berkonsep syariah sudah banyak yang mulai bersaing di dunia perbankan di Indonesia. Bank Syariah Mandiri merupakan bank syariah kedua yang berdiri dan berkembang setelah Bank Muamalat dan salah satu bank syariah terbesar di Indonesia. Selanjutnya barulah mulai bermunculan bank-bank yang berkonsep syariah lainnya di Indonesia. Bank Syariah Mandiri (BSM) berdiri dari tahun 1999. Kita ketahui bahwa kurang dari dua tahun sebelum kehadirannya Negara Indonesia sedang mengalami krisis moneter yang begitu hebat di bulan Juli pada tahun 1997 yang berlanjut dengan dampak krisis diseluruh sendi kehidupan bangsa terutama yang terjadi di dunia usaha. Dampak yang ditimbulkan bagi bank-bank konvensional di masa itu mengharuskan pemerintah mengambil kebijakan dengan melakukan restrukturisasi dan merekapitalisasi sejumlah bank di Indonesia.⁵⁶ Dominasi industri perbankan nasional oleh bank-bank konvensional di tanah air saat itu mengakibatkan begitu luasnya dampak krisis ekonomi dan moneter yang terjadi.⁵⁷

⁵⁶ Website Resmi PT Bank Syariah Mandiri dapat diakses di www.syariahamandiri.co.id (5 juli 2018).

Ibid.

Bank konvensional saat itu yang merasakan dampak krisis diantaranya : PT. Bank Susila Bakti (BSB) milik Yayasan Kesejahteraan Pegawai (YKP) PT. Bank Dagang Negara dan PT. Mahkota Prestasi juga terkena dampak krisis. BSB saat itu berupaya untuk keluar dari krisis dengan melakukan merger atau penggabungan dengan sejumlah bank lain serta mengundang investor asing. Kemudian disaat bersamaan pada tanggal 31 Juli 1999 pemerintah melakukan merger empat bank (Bank Dagang Negara Bank Bumi Daya Bank Exim dan Bapindo) menjadi satu bank baru bersama PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk sebagai pemilik mayoritas baru BSB.

PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk kemudian melakukan konsolidasi dan membentuk Tim Pengembangan Perbankan Syariah sebagai *follow up* atau tindak lanjut dari keputusan merger oleh pemerintah. Tim yang dibentuk bertujuan untuk mengembangkan layanan perbankan syariah di kelompok perusahaan Bank Mandiri sebagai respon atas diberlakukannya UU No. 10 tahun 1998 yang member peluang bank umum untuk melayani transaksi syariah (*Dual Banking System*).

Tim yang bekerja tersebut memandang bahwa berlakunya UU No. 10 Tahun 1998 menjadi momentum tepat untuk melakukan konversi pada PT Bank Susila Bakti sebagai bank konvensional menjadi bank syariah. Karena itu Tim Pengembangan Perbankan Syariah segera menyiapkan infrastruktur dan sistemnya sistem dan infrastukturnya sehingga kegiatan usaha BSB berubah dari bank konvensional menjadi bank syariah dengan nama PT. Bank

Syariah Mandiri dengan Akta Notaris : Sutjipto SH No. 23 tanggal 8 September 1999.

Kegiatan usaha BSB yang berubah menjadi bank umum syariah dikukuhkan oleh Gubernur Bank Indonesia melalui SK Gubernur BI No. 1/24/KEP BI/1999 25 Oktober 1999. Selanjutnya via Surat Keputusan Deputi Gubernur Senior Bank Indonesia No. 1/1/KEP.DGS/1999 BI menyetujui perubahan nama yang menjadi PT. Bank Syariah Mandiri secara resmi mulai beroperasi sejak hari senin tanggal 25 Rajab 1420 H atau tanggal 1 November 1999 Masehi sampai sekarang PT. Bank Syariah Mandiri hadir tampil dan tumbuh sebagai bank yang mampu memadukan idealisme usaha dengan nilai-nilai rohani yang melandasi kegiatan operasionalnya. Harmoni antara idealisme usaha dan nilai-nilai rohani inilah yang menjadi salah satu keunggulan Bank Syariah Mandiri dalam kiprahnya di Perbankan Indonesia. Bank Syariah hadir untuk bersama membangun Indonesia yang lebih baik. PT. Bank Syariah Mandiri kini telah memiliki 669 Outlet yang terdiri dari 125 Kantor Cabang 406 Kantor Cabang Pembantu (KCP) 38 Kantor Kas 15 Konter Layanan Syariah dan 85 Payment Point. Bank Syariah Mandiri dilengkapi layanan berbasis e-channel seperti BSM Mobile Banking GPRS dan Net Banking serta fasilitas ATM yang terkoneksi dengan bank induk.

Dalam operasionalnya Bank Syariah Mandiri berada dalam koridor prinsip-prinsip sebagai berikut :

- a. Keadilan Bank Syariah Mandiri memberikan bagi hasil transfer prestasi dari mitra usaha sesuai dengan hasil kerjanya masing-masing dengan porsi yang adil. Dalam menjalankan usaha pembiayaan semuanya berlandaskan keadilan dalam berbagai laba sesuai kontribusi dan resiko penghargaan dalam faktor usaha (*skill* pemikiran kerja keras dan waktu) mendapatkan tempat sepadan dengan faktor modal dan resiko.
- b. Kemitraan posisi nasabah investor pengguna dan Bank berada dalam hubungan sejajar sebagai mitra usaha untuk memperoleh keuntungan bersama yang menguntungkan dan bertanggung jawab.
- c. Transparansi (keterbukaan) factor intern yang melekat dan menjadi bagian dalam sistem perbankan syariah. Melalui laporan keuangan Bank yang terbuka secara berkesinambungan nasabah pemilik dana dapat segera mengetahui tingkat keamanan dan situasi dunia usaha kondisi perekonomian bahkan kualitas manajemen Bank.
- d. Universalitas dalam kemitraan Bank Syariah Mandiri harus menjadi alat yang ampuh untuk mendukung perkembangan usaha tanpa membedakan suku agama ras dan golongan dalam masyarakat sesuai dengan prinsip islam sebagai *Rahmatan Lil'alamin*.⁵⁸

PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Pembantu Teluk Betung Bandar Lampung berdiri pada tanggal 3 Juli 2011 yang terletak di Jl. Laksamana Hayati No. 1 E/F Teluk Betung. Sudah tujuh tahun PT. Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung Bandar Lampung ini beroperasi dan melayani

⁵⁸*Ibid.*

masyarakat. Selama tujuh tahun berkembang sudah tiga pimpinan yang menjabat dan mengayomi PT. Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung. Yang pertama yaitu bapak Julianto Irawan kemudian Ibu Sherly dan sekarang dipimpin oleh bapak Aji Mulyanto. PT. Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung sekarang memiliki karyawan berjumlah 29 orang.⁵⁹

2. Struktur Organisasi Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung

Struktur kepengurusan yang tersusun merupakan gambaran dari adanya sebuah organisasi yang menjadi ujung tombak dari berjalannya sebuah program kerja yang menjadi dasar dalam rangka mencapai tujuan dalam sebuah organisasi tersebut oleh karenanya kepengurusan haruslah memiliki personalia yang mewakili dari aspek dan keahlian yang dibutuhkan oleh sebuah organisasi.

Setelah melalui proses yang melibatkan seluruh jajaran pegawai sejak pertengahan 2005 lahirlah nilai-nilai perusahaan yang baru yang disepakati bersama untuk *dishared* kepada seluruh pegawai Bank Syariah mandiri yang disebut *shared values* Bank Syariah Mandiri. *Shared Value* Bank Syariah Mandiri atau biasa disingkat dengan “ETHIC” yaitu :

1. *Exellence* yaitu berupaya mencapai kesempurnaan melalui perbaikan yang terpadu dan berkesinambungan meningkatkan keahlian sesuai dengan tugas yang diberikan dan sesuai dengan tuntutan profesi bankir serta berkomitmen pada kesempurnaan.

⁵⁹Hasil riset penelitian penulis selama magang di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Teluk Betung Bandar Lampung.

2. *Team Work* yaitu mengembangkan lingkungan kerja yang saling bersinergi dengan cara mewujudkan iklim lalu lintas pesan yang lancar dan sehat menghargai pendapat dan kontribusi orang lain serta memiliki orientasi pada hasil dan nilai tambah bagi *stakeholder*.
3. *Humanity* menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan religius dan meluruskan niat untuk mendapatkan ridha Allah SWT.
4. *Integrity* menaati kode etik profesi dan berfikir serta berperilaku terpuji dengan dengan cara menerima tugas dan kewajiban sebagai amanah dan menjalankannya dengan penuh tanggung jawab sesuai ketentuan dan tuntutan perusahaan.
5. *Customer Focus* memahami dan memenuhi kebutuhan pelanggan untuk menjadikan Bank Syariah Mandiri sebagai mitra yang terpercaya dan menguntungkan dengan cara proaktif dalam menggali dan mengimplementasikan ide-ide baru untuk memberikan layanan yang lebih baik dan lebih cepat dibandingkan kompetitor.

Dan juga terdapat 10 perilaku utama Bank Syariah Mandiri yaitu :

1. *Prudence* yaitu menjaga amanah dan melakukan proses perbaikan terus-menerus.
2. *Competence* yaitu meningkatkan keahlian sesuai tugas yang diberikan dan tuntutan profesi banker.
3. *Trusted and Trust* yaitu mengembangkan perilaku dapat dipercaya dan percaya.
4. *Contribution* yaitu memberikan kontribusi positif dan optimal.

5. *Social dan Environment Care* yaitu memiliki kepedulian yang tulus terhadap lingkungan dan sosial.
6. *Inclusivity* yaitu mengembangkan perilaku yang mengayomi.
7. *Honesty* yaitu jujur.
8. *Good Governence* yaitu melaksanakan tata kelola yang baik.
9. *Innovation* mengembangkan proses layanan dan produk untuk melampaui harapan nasabah.
10. *Service Excellence* yaitu memberikan layanan terbaik yang melampaui harapan.

Nilai-nilai tersebut diupayakan untuk selalu ditanamkan dalam organisasi dan para karyawan Bank Syariah Mandiri.⁶⁰

a. Profil Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung

1) Profil Perusahaan

Nama : PT. Bank Syariah Mandiri KCP Teluk
Betung Bandar Lampung

Alamat : Jl. Laksamana Hayati No. 1 E/F Teluk
Betung Bandar Lampung 10340

No Telepon : (0721) 480111 486773

Faksmail : (0721) 486777

Alamat Kantor Pusat: Gedung Bank Syariah Mandiri Jalan
MH Tamrin No. 5 Jakarta

Situs Web : www.syariahmandiri.co.id

⁶⁰ Website Resmi PT Bank Syariah Mandiri dapat diakses di www.syariahmandiri.co.id (5 Juli 2018).

Tanggal Berdiri : 3 Juli 2011

Jenis Usaha : Lembaga Keuangan Perbankan Syariah.⁶¹

2) Letak Geografis

Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung Bandar Lampung merupakan Bank yang berada disalah satu pusat keramaian masyarakat yang berkedudukan di Jl. Laksamana Hayati No. 1 E/F Teluk Betung lokasi yang sangat strategis terletak dilingkungan padat masyarakat juga berdekatan dengan pasar yaitu Pasar Gudang Lelang dan Pasar Kangkung toko peralatan bangunan toko hordeng dan masih banyak lagi toko-toko dan perkantoran serta bank-bank lain yang membuka usaha didaerah Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung Bandar Lampung ini.

Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung Bandar Lampung ini memiliki luas kurang lebih 12 x 16 meter yang terdiri dari satu gedung berlantai tiga. Lantai satu untuk bagian operasional lantai dua untuk ruang *Branch Manager* bagian marketing dan Pantry (Tempat Makan) dan lantai tiga untuk Mushola Bagian Analisis Marketing dan Gudang Arsip.⁶²

3) Keadaan Demografis

Keadaan demografis adalah merupakan keadaan yang menggambarkan suatu penduduk. Dalam hal ini penulis akan

⁶¹ Firmansah Hanibal, wawancara General Support Staff, Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung, Bandar Lampung, 17 Juli 2018.

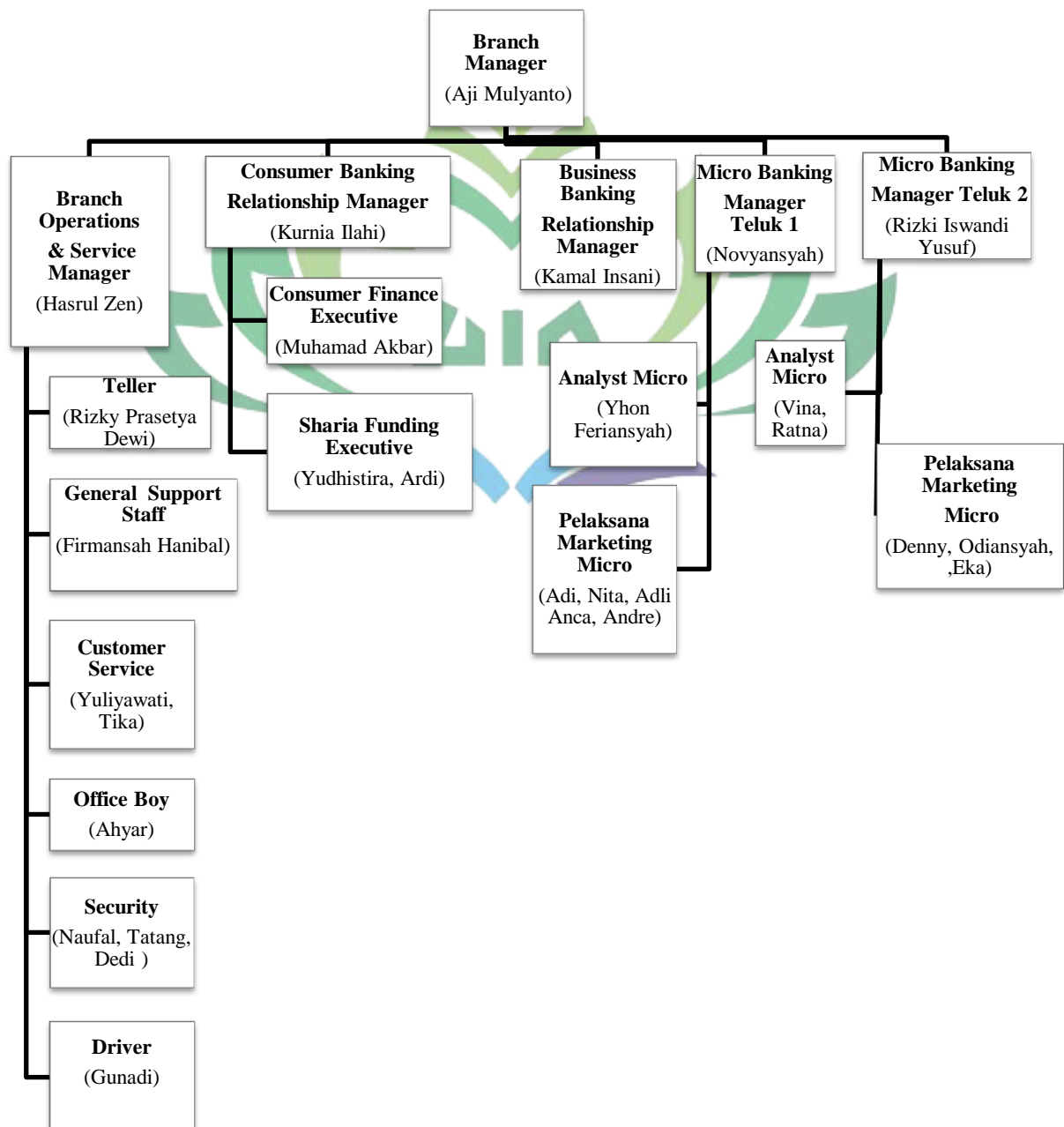
⁶² Dokumentasi, Profil Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung Bandar Lampung, 22 Juli 2018.

menggambarkan lebih lanjut struktur kepengurusan jumlah karyawan dan sistem penerimaan calon karyawan pada Bank Syariah Mandiri.

b. Struktur Organisasi

Adapun struktur organisasi dari Bank Syariah Mandiri adalah sebagai berikut :

Gambar 3.1
Struktur Organisasi PT. Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung



c. Deskripsi Jabatan

Deskripsi Jabatan ialah uraian yang menggambarkan bagaimana suatu jabatan/pekerjaan itu dilaksanakan bagaimana wewenang tanggung jawab hubungannya dengan jabatan/pekerjaan lain dan risiko jabatan atau pekerjaan tersebut. Dibawah ini akan dijelaskan deskripsi jabatan pada Bank Syariah Mandiri.

1) *Branch Manager*

Branch Manager adalah seorang manajer cabang eksekutif yang mengawasi divisi atau kantor bisnis besar atau organisasi operasi local atau dengan fungsi tertentu.

Tugas dan Tanggung Jawab Branch Manager :

- a) Bertanggung jawab atas operasional di area sesuai dengan kebijakan/bisnis proses yang telah ditetapkan.
- b) Memastikan ketersediaan serta optimalisasi seluruh fungsi sumberdaya (anggaran sarana pendukung alat produksi SDM) di area kerja yang ditugaskan.
- c) Memastikan terkodisinya proses eksekusi seluruh program bisnis yang ada di area pada *speed* dan *cost* yang efisien dan efektif mungkin.
- d) Memastikan validitas dan kelancaran mekanisme informasi dalam rangka pengendalian kompetensi monitoring program serta pengendalian krisis yang ada di area.

- e) Melakukan koordinasi yang baik dengan pihak Supervisor Area Operator terkait eksekusi aktivitas marketing di lapangan.⁶³

2) *Branch Operations & Service Manager*

Seorang *Branch Operations & Service Manager* memiliki aktivitas utama yaitu mengawasi dan memeriksa kegiatan operasional pada suatu cabang yang harus dipertanggung jawabkan pada *Manager Of Operational*.

Tugas dan tanggung jawab Branch Operation & Service Manager :

- a) Mengawasi pengelolaan IT kantor cabang.
 - b) Menangani dan mengawasi pengelolaan HR kantor cabang.
 - c) Mengawasi pengelolaan kebutuhan GA kantor cabang.
 - d) Mengawasi pengelolaan *finance & accounting* kantor cabang.
- ## 3) *Consumer Banking Relationship Manager*
- a) Meningkatkan pertumbuhan portofolio pendanaan pembiayaan dan *fee based* pada segmen konsumen.
 - b) Memastikan tersedianya data dan membuat rencana kerja berdasarkan data calon nasabah dan potensi pasar.
 - c) Melaksanakan kerja sama dengan pihak ketiga seperti *developer* perusahaan SKPD pemerintah daerah serta instansi lainnya.

⁶³ Bank Syariah Mandiri, “deskripsi Jabatan”, diakses pada 5 Juli 2018 dari <http://www.syariahmamdiri.co.id/html>.

4) *Business Banking Relationship Manager*

- a) Memasarkan produk dan mencari peluang pasar segmen *Business Banking* kepada calon nasabah baru dalam rangka pencapaian target ekspansi pembiayaan dana dan *fee based*.
- b) Membina dan mengembangkan *relationship* dengan nasabah untuk memantau dan mempertahankan kualitas pembiayaan dari debitur yang menjadi kelolaannya untuk mencapai pertumbuhan portofolio pembiayaan yang sehat dan tingkat profitabilitas yang tinggi dengan analisa pembiayaan yang *Comprehensive* dan akurat sesuai aturan yang berlaku.

5) *Micro Banking Manager*

Tugas *Micro Banking Manager* antara lain :

- a) Membantu pimpinan cabang dalam mengelola dan melaksanakan operasional kantor cabang dalam bidang pemasaran berdasarkan sistem syariah dan ketentuan yang berlaku secara efektif dan efisien.
- b) Membuat rencana kerja tahunan bidang pendanaan pembiayaan jasa-jasa dan hasil usaha.
- c) Bersama dengan anggota komite lainnya memutuskan pembiayaan sesuai dengan wewenangnya.
- d) Bertanggung jawab pada pimpinan kantor cabang.

6) Consumer Finance Executive

- a) Melakukan aktifitas sales seperti presentase *canvassing* dan menjelaskan produk biaya serta program guna mencapai target pencairan.
- b) Mengumpulkan aplikasi pembukaan rekening nasabah sesuai ketentuan dan SLA.
- c) *Maintenance* nasabah pendanaan untuk *top up* saldo.

7) Syariah Founding Executive

- a) Memperkenalkan produk-produk BSM kepada calon nasabah.
- b) Memastikan kelengkapan persyaratan-persyaratan penanda tangan akad dan pencairan pembiayaan nasabah.
- c) Membantu tugas pelaksana Marketing Micro.

8) Analyst Micro

- a) Melakukan pengecekan kelengkapan pemenuhan dokumen pembiayaan sebelum fasilitas dicairkan berdasarkan syarat yang telah disepakati.
- b) Melakukan administrasi jaminan pembiayaan.
- c) Memonitoring kewajiban nasabah yang jatuh tempo untuk diinformasikan ke manajer operasional dan diteruskan kepada manajer pemasaran untuk ditindak lanjuti.
- d) Membuat dan menyampaikan laporan dibidang pembiayaan baik kepala kantor cabang kantor pusat maupun kepada Bank Indonesia secara benar dan tepat waktu.

9) Pelaksana Marketing Micro

Tugas Pelaksana Marketing Mikro yaitu bertanggung jawab terhadap pencapaian target penjualan pribadi dengan menjalankan disiplin proses penjualan sehingga mendukung percepatan pencapaian penjualan target cabang.

Tanggung jawab utamanya adalah :

- a) Mencari nasabah baru dengan mengisi dan menjalankan agenda harian secara baik dan benar.
- b) Menegelola pinjaman nasabah yang ada secara sehat dengan mengembangkan hubungan yang baik dengan terhadap nasabah.
- c) Memiliki kemampuan menjual dan memiliki kemampuan bernegosiasi.
- d) Mempunyai integritas tinggi disiplin proaktif *persistence* (tekun) target *oriented* dan komunitatif.

10) Teller

Adapun tugas dan wewenang seorang Teller ialah :

- a) Memberikan pelayanan kepada nasabah sevara cepat cermat lancer dan ramah sehubungan dengan transaksi yang dilakukan.
- b) Mengatur dan bertanggung jawab atas dana kas yang tersedia surat-surat berharga lainnya baik milik bank maupun nasabah yang dipercayakan disimpan di bank.
- c) Bertanggung jawab atas kecocokan atas saldo awal dengan saldo akhir uang tunai pada *box teller* diakhir hari.

- d) Menerima menyusun serta menghitung secara hati-hati setiap setoran nasabah.
- e) Melakukan input transaksi tunai terhadap tabungan dan deposito surat mbilan uang tunai nasabah lainnya.
- f) Bertanggung jawab atas kebenaran perhitungan uang.
- g) Kekurangan dana atau kehilangan yang disebabkan oleh kelalaian merupakan tanggung jawab *teller*.

11) General Support Staff

Tugas General Support Staff yaitu membantu segala kegiatan administrasi dan mendukung operasional untuk sebuah tim dalam divisi tertentu. Diantaranya yaitu membuat surat (memo masuk/ memo keluar) rekapitulasi data yang dibutuhkan oleh seluruh anggota tim dalam satu divisi maupun data yang dibutuhkan oleh pimpinan.

12) Tugas seorang Customer Service adalah :

a) Sebagai Resepsionis

Artinya sebagai penerima tamu yang datang ke bank. Yang dimaksud tamu disini adalah nasabah yang datang ke bank. Fungsinya dalam hal ini melayani pertanyaan yang diajukan nasabah dan memberikan informasi yang diinginkan selengkap mungkin.

b) Sebagai *Deskman*

Artinya sebagai orang yang melayani berbagai macam aplikasi yang diajukan nasabah atau calon nasabah.

c) Sebagai *Salesman*

Artinya sebagai orang yang menjual produk perbankan maksudnya menawarkan produk bank kepada setiap calon nasabah yang datang ke bank.

d) Sebagai *Customer Relation Officer*

Yaitu sebagai seseorang yang dapat membina hubungan baik dengan seluruh nasabah termasuk merayu atau membujuk agar nasabah tetap bertahan menggunakan jasa bank yang dimaksud.

e) Sebagai Komunikator

Artinya sebagai orang yang menghubungi nasabah dan memberikan informasi tentang segala sesuatu yang ada hubungannya antara bank dengan nasabah.

f) Melakukan *filling* dokumen dengan rapih.

g) Memberikan laporan pembukaan dan penutupan rekening setiap hari.

13) Office boy tugas *office boy* (OB) yang bersifat rutin adalah :

a) Membersihkan dan merapihkan meja kursi komputer dan perlengkapan lainnya.

b) Membersihkan lantai.

c) Mengirim atau mengambil dokumen antar cabang dan area.

d) Membereskan dan mencuci piring gelas dan perlengkapan makan siang karyawan.

e) Membuang sampah yang ada di ruang kerja dan area tanggung jawabnya.

f) Membersihkan kaca ruang kerja.

14) Security tugas Security secara umum adalah :

- a) Mengamankan dan menjaga area sekitar bank.
- b) Memberikan bantuan atau pelayanan terbaik kepada setiap nasabah.
- c) Mengatur antrian nasabah serta mengawasi seluruh nasabah yang berada dalam *banking hall*.

15) Driver tugas seorang *Driver* adalah :

- a) Mengantar atau menjemput pegawai dan atasan ke tempat-tempat tertentu untuk keperluan dinas.
- b) Mengantar atau mengambil surat-surat atau dokumen-dokumen penting perusahaan.
- c) Bertanggung jawab penuh atas semua perlengkapan dan keadaan mobil dinas.⁶⁴

3. Visi dan Misi Bank Syariah Mandiri

- a. Visi adalah suatu tujuan atau sasaran yang ingin dicapai. Dalam rangka meningkatkan operasional Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung Bandar Lampung serta untuk mengatasi permasalahan dan tantangan yang dihadapi dimasa depan maka dirumuskan Visi dan Misi BSM sebagai gambaran cita-cita serta harapan yang ingin diwujudkan dalam kurun waktu lima tahun kedepan. Visi dari Bank Syariah Mandiri adalah “Menjadi Bank Yang Terpercaya Pilihan Mitra Usaha”. Maksud dari visi tersebut ialah Bank Syariah Mandiri (BSM) berusaha untuk

⁶⁴Karyawan yang bersangkutan, Wawancara, Bandar Lampung, 25 Juli 2018.

dapat menjadi salah satu Lembaga Keuangan Syariah yang dapat dipercaya oleh semua lapisan masyarakat sebagai mitra atau rekan yang dapat membantu mereka untuk meningkatkan dan mengembangkan usaha-usahanya tanpa membedakan agama budaya latar belakang sejarah maupun hal lainnya sehingga dapat menjadikan masyarakat di Indonesia hidup sejahtera dan makmur.

b. Sedangkan Misi adalah cara untuk mencapai visi itu sendiri. Sehingga untuk menjadi Bank Syariah yang terpercaya pilihan mitra usaha Bank Syariah Mandiri memiliki Misi berikut :

- 1) Mewujudkan pertumbuhan dan keuntungan diatas rata-rata industri yang berkesinambungan.
- 2) Meningkatkan kualitas produk dan layanan berbasis teknologi yang melampaui harapan nasabah.
- 3) Mengutamakan penghimpunan dana murah dan penyaluran pembiayaan pada segmen ritel.
- 4) Mengembangkan bisnis atas dasar nilai-nilai syariah universal.
- 5) Mengembangkan manajemen talenta dan lingkungan kerja yang ketat.
- 6) Meningkatkan kepedulian terhadap masyarakat dan lingkungan.⁶⁵

4. Produk-Produk Bank Syariah Mandiri

Berikut ini produk-produk yang ada pada Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung Bandar Lampung yaitu :⁶⁶

⁶⁵ Website Resmi PT Bank Syariah Mandiri dapat diakses di www.syariah-mandiri.co.id (5 Juli 2018).

a. Produk Penghimpunan

1) Tabungan BSM

Tabungan BSM merupakan simpanan dalam mata uang rupiah yang penarikan dan setorannya dapat dilakukan setiap saat jam kas dibuka.

Karakteristik dari tabungan syariah mandiri yaitu :

- a) Berdasarkan akad Murabahah Mutlaqah.
- b) Menggunakan mata uang Rupiah Dollar Amerika dan Dollar Singapura.
- c) BSM Net Banking dan BSM Mobile Banking.
- d) ATM dan Debit Card.
- e) Tabungan dengan bagi hasil yang menarik aman dan terjamin.
- f) Dapat ditarik ataupun disetor diseluruh cabang Bank Syariah Mandiri.
- g) Nasabah dapat menyalurkan Zakat Infaq dan Sodaqah melalui Tabungan Syariah Mandiri.

2) BSM Tabungan Mabrur

Tabungan MABRUR adalah simpanan dalam mata uang rupiah yang bertujuan membantu masyarakat muslim dalam merencanakan ibadah haji dan umrah tabungan ini dikelola berdasarkan prinsip Mudarabah Muthlaqah. Adapun karakteristik dari tabungan MABRUR antara lain :

- a) Berdasarkan prinsip syariah dengan akad Mudharabah Muthlaqah.
- b) Sarana untuk perencanaan ibadah haji.
- c) Tidak dapat dicairkan kecuali untuk melunasi biaya penyelenggaraan Haji dan Umrah.

⁶⁶*Ibid*, 5 Juli 2018.

Manfaat tabungan MABRUR antara lain :

- a) Bebas biaya administrasi bulanan.
- b) Kemudahan pengurusan administrasi dokumen perjalanan haji.
- c) On-Line dengan SISKOHAT Departemen Agama.
- d) Setoran ringan serta tersedia talangan untuk pelunasan BPIH.
- e) On-Line antar cabang.

3) Tabungan Berencana BSM

Tabungan berencana BSM merupakan simpanan berjangka yang memberikan nisbah bagi hasil berjenjang serta kepastian bagi penabung maupun ahli waris untuk memperoleh dananya sesuai target pada waktu yang diinginkan. Produk tabungan dengan jangka waktu dana dan tujuan investasinya dapat ditentukan secara fleksibel oleh nasabah dan dilengkapi dengan fasilitas asuransi cuma-cuma. Adapun manfaatnya antara lain :

- a) Memudahkan mengatur rencana kebutuhan dana jangka menengah dan panjang.
- b) Bagi hasil yang menguntungkan.
- c) Di-cover dengan asuransi jiwa.
- d) Nasabah tidak perlu membayar premi asuransi.

4) Deposito BSM

Deposito Syariah Mandiri merupakan sarana investasi berjangka waktu tertentu yang dikelola berdasarkan prinsip *Mudharabah Muthlaqah*.⁶⁷

⁶⁷*Ibid*, 5 Juli 2018.

b. Produk Pembiayaan

1) BSM Edukasi

Pembiayaan edukasi BSM adalah pembiayaan jangka pendek dan menengah yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan uang masuk sekolah perguruan tinggi dan lembaga pendidikan lainnya atau uang pendidikan pada saat pendaftaran ajaran tahun semester baru berikutnya dengan akad Ijarah Multijasa.

2) BSM Griya

Pembiayaan Griya BSM adalah pembiayaan jangka pendek. Menengah ataupun panjang untuk membiayai pembelian rumah (konsumtif). Baik baru maupun bekas dilindungi developer maupun nondeveloper dengan sistem Murabahah.

3) BSM Implan

BSM Implan merupakan pemberian fasilitas pembiayaan consumer kepada sejumlah karyawan (kolektif) dengan rekomendasi perusahaan atau instansi (*approve company*) dimana pembayaran angsurannya dikoordinasi oleh perusahaan atau instansi melalui pemotongan gaji langsung. Akad yang digunakan pada pembiayaan IMPLAN adalah Wakalah Wal Murabahah atau Wakalah Wal Ijarah yaitu :

- a) Wakalah adalah akad antara BSM dan perusahaan atau instansi untuk verifikasi kelengkapan awal merekomendasikan karyawan atau anggotanya untuk mengajukan pembiayaan dan *collection* (potong gaji).

b) Murabahah adalah akad antar karyawan dan BSM atau anggota untuk pembelian barang.

c) Ijarah antara BSM dan karyawan atau anggota untuk memperoleh manfaat atas jasa pendidikan.

4) Pembiayaan Resi Gudang BSM

Pembiayaan Resi Gudang adalah pembiayaan transaksi komersial dari suatu komoditas atau produk yang diperdagangkan secara luas dengan jaminan utama berupa komoditas atau produk yang dibiayai dan berada dalam suatu gudang atau tempat yang terkontrol secara independen (*independently controlled warehouse*). Akad pembiayaan pada pembiayaan resi gudang disesuaikan dengan skema usaha nasabah (*Tailor Made*) dapat berupa pembiayaan kepada Koperasi Karyawan untuk para anggotanya (PKPA) yaitu penyaluran pembiayaan melalui koperasi karyawan untuk pemenuhan kebutuhan konsumen para anggotanya (kolektif) yang mengajukan pembiayaan kepada koperasi karyawan.

5) Gadai Emas BSM

Gadai Emas BSM merupakan produk pembiayaan atas dasar jaminan berupa emas Sebagai salah satu alternative memperoleh uang tunai dengan cepat Akad Pembiayaan antara lain :

a) Akad yang digunakan akad *Qard* dalam rangka *Rahn*.

b) *Qard* dalam rangka *Rahn* adalah akad pemberian pinjaman dari bank untuk nasabah yang disertai dengan penyerahan tugas agar bank menjaga barang jaminan yang diserahkan.

c) Biaya pemeliharaan menggunakan akad *Ijarah*.

6) Pembiayaan Mudharabah Muqayyadah off Balance Sheet

Investasi terikat Syariah Mandiri adalah suatu produk dengan karakteristik sebagai berikut :

a) Investor (*Shahibul Maal*)

b) Menginvestasikan dananya kepada bank disertai dengan pernyataan bahwa investasi tersebut dijamin kepada Bank atas pembiayaan yang diberikan oleh Bank kepada Pelaksana Usaha tertentu.

c) Atas investasi tersebut investor memperoleh *return* dari pembiayaan yang diberikan oleh Bank kepada Pelaksana Usaha tertentu.

7) Pembiayaan Kepada Pensiunan

Penyaluran fasilitas pembiayaan komersial atau konsumen kepada para pensiunan PNS dimana pembayaran angsurannya dilakukan melalui pemotongan uang pensiunan langsung yang diterima tiap bulannya.

8) Pembiayaan Peralatan kedokteran

Pembiayaan peralatan kedokteran ditujukan kepada profesional yang berprofesi sebagai dokter spesialis atau dokter gigi yang berkeinginan membeli peralatan baru penunjang kerja atau memperbaiki peralatan yang ada melalui fasilitas pembiayaan syariah dengan cara mengangsur dan pembiayaan menggunakan akad Murabahah.

9) Pembiayaan Umrah

Produk pembiayaan umrah BSM adalah salah satu upaya BSM untuk memberikan kemudahan dan keringanan kepada calon nasabah dalam

memenuhi kebutuhan perjalanan umrah yang selama ini belum terakomodir melalui pembiayaan secara syariah dengan menggunakan akad Ijarah.

10) BSM Warung Mikro

BSM Warung Mikro merupakan pembiayaan yang digunakan untuk pengembangan usaha mikro dengan limit pembiayaan sampai dengan Rp. 100.000.000-. Pembiayaan ini diperuntukkan bagi perorangan (PNS Pegawai Swasta) yang memiliki usaha dan bagi Badan Usaha.

11) Pembiayaan Mudharabah BSM

Pembiayaan Mudharabah BSM adalah pembiayaan dimana seluruh modal kerja yang dibutuhkan nasabah ditanggung oleh bank disepakati.

12) Pembiayaan Musyarakah BSM

Pembiayaan Musyarakah BSM yaitu pembiayaan khusus untuk modal kerja dimana dana dari bank merupakan bagian dari modal usaha nasabah dan keuntungan dibagi sesuai dengan nisbah yang disepakati.

13) Pembiayaan Murabahah BSM

Pembiayaan Murabahah BSM adalah pembiayaan berdasarkan akad jual beli antara bank dan nasabah bank membeli barang yang dibutuhkan dan menjualnya kepada nasabah sebesar harga pokok ditambah dengan keuntungan *margin* yang disepakati.⁶⁸

c. Produk Jasa Bank Syariah Mandiri

Terdapat berbagai macam produk jasa di Bank Syariah Mandiri diantaranya adalah :

⁶⁸*Ibid*, 5 Juli 2018.

No	Jasa Produk	Jasa Operasional	Jasa Investasi
1	BSM Card	BSM Transfer Lintas Negara Western Union	Reksadana
2	BSM SMS Banking	BSM Inkaso	
3	BSM Mobile Banking	BSM Intercity Clearing	
4	BSM Net Banking	BSM RTGS	
5	BSM Sentra Bayar	BSM Kliring	Sukuk Negara Ritel
6	Pembayaran melalui Menu Pemindah Bukuan di ATM	Transfer Dalam Kota	
7	BSM Jual Beli Valas	BSM Transfer Valas	
8	BSM Electronic Payroll	BSM Pajak Online	
9	Transfer Uang Tunai	BSM Refrensi Bank	
10	BSM E-Money	BSM Standing Order	
11	Keamananku	BSM Payment Point	

Data jumlah karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung Bandar Lampung yang ada pada tahun 2017/2018 dapat dilihat pada table dibawah ini :

Tabel 3.3
Daftar nama dan jabatan karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung Bandar Lampung

No	Nama	Jenis Kelamin	Jabatan
1	Aji Mulyanto	Laki-laki	Branch Manager
2	Hasrul Zein	Laki-laki	Branch Operation & Service Manager
3	Kurnia Ilahi	Laki-laki	Consumer Banking Relationship Manager
4	Muhammad Kamal Insani	Laki-laki	Business Banking Relationship Manager
5	Novyansyah	Laki-laki	Micro Banking Manager Teluk 1

6	Rizki Iswandi Yusuf	Laki-laki	Micro Banking Manager Teluk 2
7	Muhammad Akbar	Laki-laki	Consumer Finance Executive
8	Yhon Feriansyah	Laki-laki	Analyst Micro
9	Rizki Prasetya Dewi	Perempuan	Teller
10	Firmansyah Hanibal	Laki-laki	General Support Staff
11	Yuliyawati	Perempuan	Customer Service
12	Tika	Perempuan	Customer Service
13	Yudhistira Ade Aprianto	Laki-laki	Syaria Funding Executive
14	Ardi Okta Syaputra	Laki-laki	Syaria Funding Executive
15	Retna Farida	Perempuan	Analyst Micro
16	Hervina Yunesti	Perempuan	Analyst Micro
17	Denny Wahyu Firmansyah	Laki-laki	Pelaksana Marketing Micro
18	Odiansyah	Laki-laki	Pelaksana Marketing Micro
19	Eka Sanjaya	Laki-laki	Pelaksana Marketing Micro
20	Nita Yuliza	Perempuan	Pelaksana Marketing Micro
21	Andre Sofyan	Laki-laki	Pelaksana Marketing Micro
22	Adi Nugroho	Laki-laki	Pelaksana Marketing Micro
23	Ahyarudin	Laki-laki	Office Boy
24	Gunadi	Laki-laki	Driver
25	Dedi Haryadi	Laki-laki	Security
26	Tatang	Laki-laki	Security
27	Noufal azam	Laki-laki	Security
28	Anca	Laki-laki	Pelaksana Marketing Micro
29	Nur Adli	Laki-laki	Pelaksana Marketing Micro

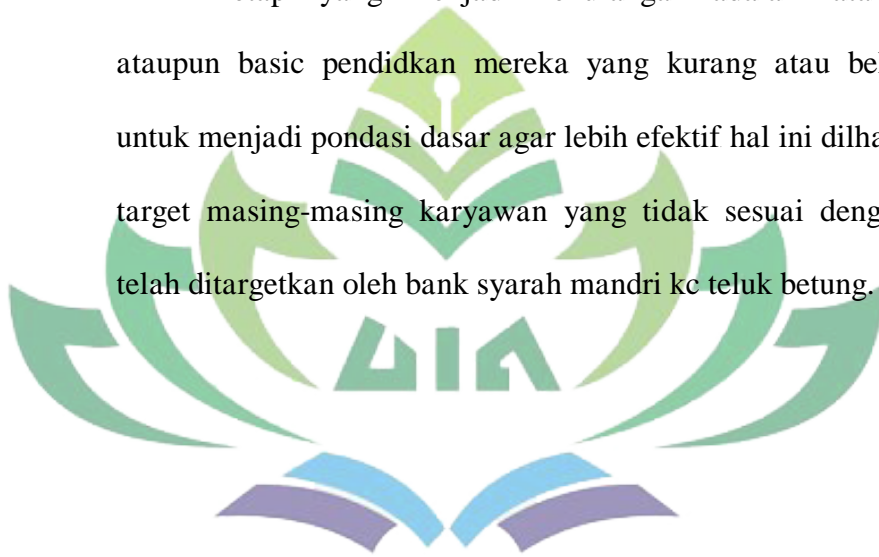
B. Sumber Data Terkait

1. Kompetensi syariah karyawan dibank syariah KC Teluk Betung

Kompetens karyawan dbank syarah dilihat dari peneltian dlapangan selama 1 bulan memiliki kesesuaian dengan prinsip syariah

yang dimana bank syariah mandiri kc teluk betung menerapkan rutinitas pagi hari dengan membaca Al-quran dan doa berssama untuk mengawal pekerjaan serta tanggung jawab masing-masing dari setiap karyawan dalam bekerja untuk dari segi keterampilan dari karyawan Bank Syariah KC Teluk Betung cukup memuaskan dari segi kemampuan masing-masing karyawan karena didasari oleh pengalaman karyawan yang terbilang cukup lama.

Tetapi yang menjadi kekurangan adalah latar belakang ataupun basic pendidikan mereka yang kurang atau belum sesuai untuk menjadi pondasi dasar agar lebih efektif hal ini dilihat dari hasil target masing-masing karyawan yang tidak sesuai dengan apa yg telah ditargetkan oleh bank syariah mandiri kc teluk betung.



BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini peneliti berusaha untuk menjelaskan dan menjawab tentang beberapa data yang sudah ditemukan baik dari hasil observasi wawancara dan dokumentasi. Peneliti mencoba mendeskripsikan data-data yang telah diteliti ditemukan dari ilogika dan diperkuat dengan teori-teori yang sudah ada yang diharapkan bias menemukan sesuatu yang baru.

A. Analisis Data Kompetensi Syariah terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Teluk Betung Bandar Lampung

Berkembangnya Lembaga Keuangan Syariah di Indonesia merupakan sinyal positif bagi tumbuhnya Ekonomi Islam di Indonesia salah satu nyadisektor perbankan syariah. Perkembangan bank syariah memiliki konsekuensi terhadap peningkatan kebutuhan pasar tenaga kerja yaitu kesiapan sumber daya manusia untuk menggerakkan menjalankan kegiatan perbankan syariah baik secara kuantitatif maupun kualitatif belum memadai. Yhon Feriansyah Analyst Micro Bank Syariah Mandiri cabang teluk betung menegaskan bahwa permasalahan lain yang muncul adalah perkembangan sektor perbankan syariah yang tidak diimbangi dengan kualitas sumber daya manusia yang memiliki basic keilmuan syariah.⁶⁹

Dari hasil wawancara yang dilakukan penelitian menunjukan bahwa kompetensi karyawan secara umum sangat mempengaruhi kinerja karyawan

⁶⁹ Yhon Feriansyah, wawancara dengan penulis, Analyst Micro BSM Cabang Teluk Betung, Bandar Lampung, 12 Oktober 2018.

di Bank Syariah Mandiri cabang teluk betung memiliki pengetahuan yang baik keterampilan serta sikap yang tercermin pada kinerja yang baik. Hal tersebut terlihat jika karyawan tidak memiliki pengetahuan seputar perbankan maka mengalami kesulitan baik dalam menjelaskan kepada nasabah maupun menentukan akad yang harus digunakan.

Kompetensi syariah dapat dikatakan terdiri dari tiga indikator yakni keterampilan kemampuan serta etos kerja (*Shiddiq, Amanah, Tabligh*). Dapat disimpulkan definisi secara umum dari kompetensi syariah yakni keyakinan seseorang individu untuk mewajibkan dan melaksanakan kewajiban atau dengan bahasa lain kapabilitas individu yang menjadi sandaran tegak nya hak-hak yang wajib dia dapatkan atau hak yang menjadi tanggung jawab wajib atas kewajibannya.⁷⁰

Dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti terhadap karyawan Bank Syariah Mandiri cabang teluk betung ketiga unsur kompetensi syariah yakni keterampilan kemampuan serta etos kerja saling berkaitan satu sama lainnya dalam mempengaruhi kinerja. Aji Mulyanto Branch Manager Bank Syariah Mandiri cabang teluk betung menegaskan bahwa Ketiga unsur kompetensi syariah tersebut sangat penting dan saling berkaitan erat karena dengan adanya pengetahuan yang baik namun tidak terampil dalam menghadapi nasabah maka target pekerjaan tidak dapat dicapai karena tidak mampu bersaing sehingga kinerjanya tidak baik. Namun jika pengetahuannya baik dan keterampilannya baik tetapi sikap terhadap sesama karyawan

⁷⁰ Ash-shawi, Shalah & Abdullah al- Mushlih, "*Fikih Ekonomi Keuangan Islam*", (Jakarta: Daarul Haq, 2011) hlm.37

maupun nasabah kurang baik akhirnya nasabah menjadi kurang nyaman antar karyawan tidak mau saling berbagi informasi.⁷¹

B. Penerapan Kompetensi Syariah terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Teluk Betung Bandar Lampung

Perbankan syariah berkembang pesat beberapa tahun terakhir. Namun perkembangan tersebut tidak diimbangi jika dibandingkan dengan ketersediaan tenaga kerja yang dibutuhkan. Perpindahan karyawan antar bank baik perbankan konvensional dengan perbankan syariah maupun sesama perbankan syariah seringkali terjadi.⁷² Selain minim kuantitas karyawan diperbankan syariah juga minim kualitas. Hal ini dapat terjadi karena karyawan diperbankan syariah bukan hanya harus paham mengenai perbankan saja selain itu karyawan juga harus memahami prinsip-prinsip syariahnya.

Sumber daya manusia adalah bagian utama pada sebuah perusahaan oleh sebab itu dibutuhkan usaha untuk mengelola sumber daya manusia secara professional sesuai dengan kompetensi dasar calon karyawan sehingga dapat terwujud keseimbangan antara kebutuhan dengan keinginan karyawan serta kemampuan perusahaan. Pengetahuan keterampilan dan perilaku sangat dibutuhkan sebagai unsur-unsur kompetensi pada karyawan yang dapat menghasilkan kinerja optimal.

⁷¹ Aji Mulyanto, wawancara dengan penulis, Branch Manager BSM Cabang Teluk Betung, Bandar Lampung, 12 Oktober 2018

⁷² Edy Setiadi, Direktur Kepala Departemen Perbankan Syariah Bank Indonesia (BI), <http://keuangan.kontan.co.id/news/bank-syariah-butuh-banyak-pegawai>

Dari hasil observasi yang dilakukan penulis di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang TelukBetung Bandar Lampung penerapan terhadap kompetensi syariah terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Teluk Betung terbilang sudah cukup sesuai dengan standar operasional perusahaan tetapi yang menjadi masalah adalah latar belakang pendidikan dari masing-masing karyawan yang belum sesuai dengan hal ini mengakibatkan kinerja yang kurang optimal. Meskipun dari perusahaan sudah memberikan pelatihan terhadap karyawan baik tentang prinsip syariah maupun standar operasional perusahaan akan tetapi masih belum menjamin terhadap kinerja suatu karyawan untuk itu hal yang diperlukan adalah karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai sehingga dapat memudahkan karyawan dalam bekerja baik untuk berinovasi maupun menyelesaikan suatu masalah. Dengan memiliki pendidikan yang sesuai dengan pekerjaan dapat lebih memudahkan seseorang melakukan pekerjaannya dikarenakan kesesuaian antara pendidikan dan pekerjaan sehingga menimbulkan keselarasan sehingga menghasilkan suatu pekerjaan yang optimal.

Dalam sebuah hadist HR. Thabrani diterangkan pengertian kinerja karyawan sebagai berikut :

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتْقِنَهُ (رواه الطبراني)

Artinya:

“Sesungguhnya Allah mencintai orang yang jika melakukan suatu pekerjaan dilakukan secara itqan (tepat terarah dan tuntas) (HR. Thabrani).

Maksud dari Hadist tersebut adalah karyawan dengan penyelesaian pekerjaan (tepat terarah dan tuntas) akan dapat membawa organisasi ke arah yang lebih baik. Di dalam proses tersebut seorang manajer berperan penting dalam menilai dan menyeleksi para pegawainya dengan baik dan adil sesuai dengan kemampuannya.

Dalam sebuah hadist juga diterangkan para pemimpin/manajer harus selektif dalam memilih dan menilai para pegawainya mereka adalah seseorang yang berkompetensi dibidangnya memiliki pengetahuan yang luas rasa tanggung jawab dan dapat dipercaya (amanah).

Diriwayatkan oleh Imam Bukhari dari Abu Hurairah Rasulullah bersabda :

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: إِذَا ضَيَّعَتِ الْأَمَانَةُ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ، كَيْفَ إِضَاعَتُهَا يَا رَسُولَ اللَّهِ؟ قَالَ: إِذَا أُسْنِدَ الْأَمْرُ إِلَى غَيْرِ أَهْلِهِ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ. (أَخْرَجَهُ الْبُخَارِيُّ فِي كِتَابِ الرِّقَاقِ)

Artinya: Dari Abu Hurairah r.a berkata Rasulullah SAW bersabda: Apabila amanah disia-siakan maka tunggulah saat kehancurannya. Salah seorang sahabat bertanya: "Bagaimanakah menyia-nyiakannya hai Rasulullah?" Rasulullah SAW menjawab: Apabila perkara itu diserahkan kepada orang yang bukan ahlinya maka tunggulah saat kehancurannya (HR. Imam Bukhari) (Syihabuddin Abil Abbas 1996:494).

Dari hasil analisis diatas dapat disimpulkan bahwa penerapan kompetensi syariah terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Teluk Betung sudah sesuai dengan standar operasional perusahaan akan tetapi belum menghasilkan kinerja yang optimal dikarenakan latar belakang pendidikan masing-masing karyawan Bank Syariah Mandiri Teluk Betung yang belum sesuai dengan pekerjaan untuk itu yang dibutuhkan oleh Bank

Syariah Mandiri Teluk Betung adalah karyawan yang memiliki kompetensi atau latar belakang pendidikan yang sesuai dengan pekerjaan sehingga dapat lebih memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya baik dalam hal berinovasi ataupun menyelesaikan suatu masalah atau tekanan yang dihadapi oleh karyawan.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil kajian dan analisa diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kompetensi karyawan secara luas mempengaruhi kinerja karyawan. Kompetensi syariah dapat dikatakan terdiri dari tiga indikator yakni, keterampilan, kemampuan, serta etos kerja (*Shiddiq, Amanah,, Tabligh*). Kompetensi syariah yakni keyakinan seseorang individu untuk mewajibkan dan melaksanakan kewajiban, atau dengan bahasa lain kapabilitas individu yang menjadi sandaran tegak nya hak-hak yang wajib dia dapatkan atau hak yang menjadi tanggung jawab wajib atas kewajibannya.
2. Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kompetensi karyawan yakni dengan mengadakan pealtihan bagi karyawan baik pelatihan internal maupun pelatihan eksternal, mengadakan sharing session rutin, serta pendampingan. Upaya lain yakni keaktifan dari karyawan tersebut dalam bertanya jika ada hal yang tidak diketahuikarena terbatasnya kompetensi.

B. Saran

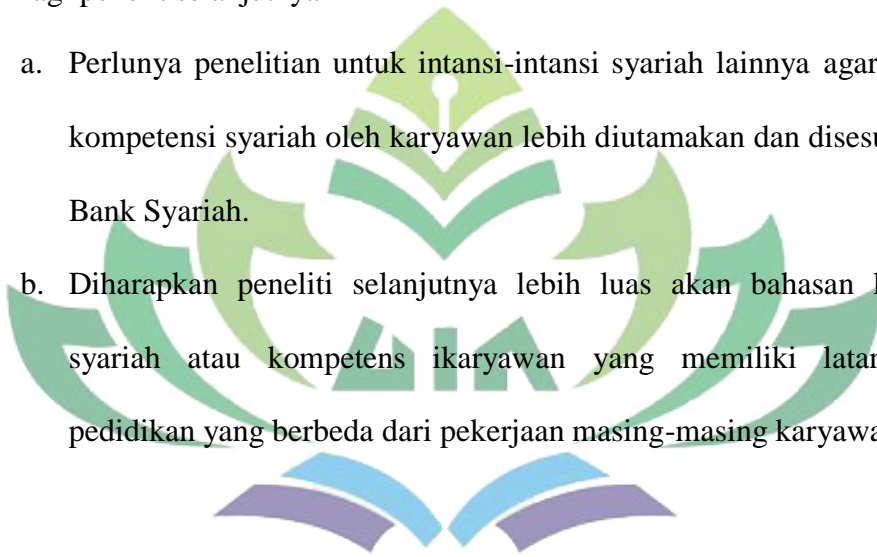
1. Bagi bank
 - a. Sebaiknya pihak bank perlu merekrut karyawan yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan pekerjaan seperti lulusan perbankan syariah atau ekonomi syariah yang memiliki kompetensi dasar sebagai

tuntutan pekerjaan sehingga lebih efektif dalam menjalankan pekerjaan. Sebagai bagian dari perbankan syariah itu sendiri agar pengetahuan karyawan tentang aspek-aspek syariah dapat terealisasi dengan baik dan menghasilkan kinerja yang optimal.

- b. Sebaiknya karyawan yang masih berlatar belakang pendidikan dari non syariah diberikan pelatihan dan pembinaan khusus agar lebih siap untuk terjun dilapangan dan merealisasikan kekalangan masyarakat.

2. Bagi peneliti selanjutnya

- a. Perlunya penelitian untuk intansi-intansi syariah lainnya agar penerapan kompetensi syariah oleh karyawan lebih diutamakan dan disesuaikan oleh Bank Syariah.
- b. Diharapkan peneliti selanjutnya lebih luas akan bahasan kompetensi syariah atau kompetensi karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan yang berbeda dari pekerjaan masing-masing karyawan.



DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Abdurrahmat Fathoni, *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Pertama* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2006)
- Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2006)
- Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009)
- Ash-shawi, Shalah & Abdullah al- Mushlih, "*Fikih Ekonomi Keuangan Islam*", (Jakarta: Daarul Haq, 2011)
- Budi Rismayadi, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan (Studi Kasus pada CV Mitra Bersama Lestari Tahun 2014)". *Jurnal Manajemen & Bisnis* ISSN 2528-0597, Vol, 1 No, 1 (2015)
- Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2015)
- Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Tafsirnya* (Edisi Revisi 2008)
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Edisi Keempat, Jakarta, PT Gramedia Pustaka Utama, 2008.
- Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an Kementerian Agama RI, 2014, "Tafsir AlQur'an Tematik", Cetakan Pertama, Jilid 5, Kamil Pustaka, Jakarta.
- Mardalis, *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal* (Jakarta: Burni Aksara, 2008)
- Moh Nasir, *Metode Penelitian* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2014)
- Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas Apa dan Bagaimana* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2008)
- Mulyadi Subri, *Ekonomi Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008)
- Nurul Huda Dkk, *Ekonomi Pembangunan Islam* (Jakarta: Kencana, 2015)
- Prijono Tjiptoherijanto, *Untaian Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 2001)

R. Wayne Mondy, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 1 Edisi 10* (Jakarta: Penerbit Erlangga, 2008)

Rully Indrawan, Poppy Yuniarti, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Campuran* (Bandung: Refika Aditama, 2014)

Sinamo, Jansen, *8 Etos Kerja Dalam Bisnis*, (Jakarta: Institut Darma Mahardika, 2009)

Sudarmanto, 2009 , Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi), Pustaka Pelajar, Yogyakarta.

Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*, (Bandung: Alfabeta)

Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Gelora Aksara Pratama, 2012)

WJS. Poerwa Darminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta: 1976

Jurnal

Ernawaty Nasution, “Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Fakultas Dakwah IAIN AR-RANIRY”. *Jurnal Al-Bayan* Vol. 20, No 29, (Januari-Juni 2014)

Hayatul Muthmainnah Rusmahafi, *Analisis Pengaruh Kompetensi Syariah, Kompensasi Islami Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan*, (Skripsi Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, 2016)

Khoirul Fathoni dan Mohammad Ghozali, “Analisis Konsep Produktivitas Kerja Konvensional Dalam Pandangan Islam” *Jurnal Al-Tijarah*, Vol. 3 No. 1 (Juni 2017)

Lusia Shinta Anggraeni, “Pengaruh Produktivitas, Efisiensi, Kepuasan Kerja Terhadap Perputaran Karyawan Bagian Marketing”. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, Vol. 4 No. 5, (Mei 2015)

Mirza Selvia, “Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Inti General Yaja Steel Semarang”. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Januari 2014)

Monika Sarira, “Analisis Kompetensi Pegawai Dalam Meningkatkan Kinerja Dikantor Kecamatan Long Ikis Kabupaten Paser”. *Jurnal*, Vol. 3 No. 4 (2015)

Mustofa, *Peningkatan Kinerja Karyawan Perbankan Syariah di Gorontalo (Studi atas Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi)*, Vol. 17, No. 1, Juni, 2017.

Naily El Muna, “Analisis Pengaruh Pengembangan Karir Dan Pemeliharaan Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Survey Pada Karyawan BNI Syari’ah persero Tbk Kantor Cabang Malang)”. *Jurnal Ekonomi*, Vol. 5 No. 2 (Februari, 2012)

Siti Syarifah Riani, “Pelaksanaan pembelajaran program pelatihan operator garmen di balai latihan kerja industry semarang”, *Jurnal* (Universitas Negri Semarang 2015)

Umar Makawi, Normajatun, Abdul Haliq, *Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Banjarmasin*, Vol. 1, No. 1, Oktober, 2015.

Veithzal Rivai, Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik-Ed. 2-Cet. 4* (Jakarta:Rajawali Pers, 2013)

Zamzami Sabiq, M. As’ad Djalali, *Kecerdederasan Emosi, Kecerdasan Spiritual dan Perilaku Prososial Santri Pondok Pesantren Nasyrul Ulum Pamekasan*, Vol. 1, No. 2, September, 2012.

Sumber Lainnya

Bank Syariah Mandiri, “deskripsi Jabatan”, diakses pada 5 Juli 2018 dari <http://www.syariahamandiri.co.id/html>.

Dokumentasi, Profil Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung Bandar Lampung, 22 Juli 2018.

Edy Setiadi, Direktur Kepala Departemen Perbankan Syariah Bank Indonesia (BI), <http://keuangan.kontan.co.ipwed/news/bank-syariah-butuh-banyak-pegawai>

Website Resmi PT Bank Syariah Mandiri dapat diakses di www.syariahamandiri.co.id (5 Juli 2018).

Wawancara

Aji Mulyanto, wawancara dengan penulis, Branch Manager BSM Cabang Teluk Betung, Bandar Lampung, 12 Oktober 2018

Firmansah Hanibal, wawancara General Support Staff, Bank Syariah Mandiri KCP Teluk Betung, Bandar Lampung, 17 Juli 2018.

Hasil riset penelitian penulis selama magang di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Teluk Betung Bandar Lampung.

Karyawan yang bersangkutan, Wawancara, Bandar Lampung, 25 Juli 2018.

Yhon Feriansyah, wawancara dengan penulis, Analyst Micro BSM Cabang Teluk Betung, Bandar Lampung, 12 Oktober 2018.

